

# LAPORAN PENELITIAN

## ANALISIS KERJASAMA ANTARA STAKEHOLDERS DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KERJA

Commented [W1]: DI REVISI SESUAI DI RINGKASAN



Peneliti:

Drs. Amirul Mustofa, M.Si

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS DR. SOETOMO  
SURABAYA

2012

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

## LEMBAR PENGESAHAN

**Judul Penelitian** : Analisis Kemampuan Pemerintah Kab./Kota Dalam Penyediaan Dana Sharing Program Jamkesda Jawa Timur

**Ketua Tim Peneliti** :

a. Nama Lengkap : Drs. Amirul Mustofa, M.Si  
b. NIDN : 0718016601  
c. Jabatan Fungsional : Lektor/III/C  
d. Program Studi : Administrasi Publik  
e. Nomor HP : 081230594747  
f. Alamat Surel (e-mail) : amirulmust66@gmail.com

**Anggota Peneliti (1)** :

a. Nama Lengkap :  
b. NIDN :  
c. Perguruan Tinggi :

**Lama Penelitian Keseluruhan** : 4 Bulan

**Biaya Penelitian Keseluruhan** : Rp. 10.000.000,00

**Biaya Mandiri** : Rp. 5.000.000,00

**Biaya yang Diusulkan** : Rp. 5.000.000,00

**Biaya Tahun Berjalan** :  
- Diusulkan ke Instansi Rp. 0,00  
- Dana internal PT Rp. 5.000.000,00  
- Dana institusi lain Rp. 0,00  
- *Inkind* sebutkan -

Commented [W2]:

Surabaya, 30 November 2012

Mengetahui,  
Dekan Fakultas

(Drs. Basuki Nugroho, M.Si)  
NIP. 195709021986031001

Ketua Peneliti

(Dr. Drs. Amirul Mustofa, M.Si)  
NPP. 91.01.1 085

Mengetahui  
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat  
Universitas Dr. Soetomo

(Dr. S. Chani, Adv. SE, MM)  
NPP. 4.1.01.170

Di era governance, peningkatan produktivitas kerja perusahaan dan daya saing perusahaan bukan hanya menjadi tanggungjawab perusahaan, tetapi menjadi tanggungjawab tiga domain, yakni perusahaan, akademisi, dan pemerintah. Sehubungan dengan itu dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan peningkatan daya saing perlu dibentuk sebuah jejaring antar tiga domain (stakeholders). Jejaring stakeholder ini diharapkan menjadi inisiator peningkatan produktivitas kerja perusahaan dan daya saing, sebagaimana best practice yang telah dilakukan oleh beberapa negara maju dalam studi Carroll (1979), European Commission (2000, 2001).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji dan mengidentifikasi serta menganalisis kondisi realistis potensi stakeholders dari tiga domain sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki, kemudian dilembagakan dalam website jejaring stakeholder produktivitas yang dikoordinir oleh laboratorium produktivitas UPT produktivitas Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur. Dengan pembentukan jejaring ini diharapkan stakeholder mampu meningkatkan 9 (sembilan) sektor ekonomi Jawa Timur, sekaligus menjadi motor pergerakan produktivitas di Indonesia.

Peneliti menyadari bahwa laporan ini masih banyak kekurangan. Sehubungan dengan itu masukan, kritik dan saran dari semua pihak yang terkait sangat dibutuhkan.

Surabaya, 30 November 2012

Peneliti

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Maksud dan Tujuan	4
1.3. Keluaran (Output)	4
1.4. Dasar Pelaksanaan	6
1.5. Ruang Lingkup	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN	9
2.1. Definisi Stakeholders	9
2.2. Pendekatan dan Tipologi Stakeholders	11
2.3. Stakeholder dalam Konsep Governance	13
2.4. Produktivitas kerja	16
2.4.1. Definisi Produktivitas	16
2.4.2. Hubungan Produktivitas Dengan Efisiensi dan Efektivitas	21
2.4.3. Gerakan Peningkatan Produktivitas dengan Strategi Jejaring	23
BAB III METODE PENDEKATAN	27
3.1. Metode Penelitian	27
3.2. Lokasi Pekerjaan	29
3.3. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4. Teknik Analisis Data	29
3.5. Penyusunan Laporan Kegiatan	30
BAB IV RENCANA KERJA	32
BAB V PENUTUP	34

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

## **DAFTAR TABEL**

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

## **DAFTAR GAMBAR**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Indeks daya saing global (GCI) didasarkan pada 12 pilar daya saing, yaitu institusi, infrastruktur, lingkungan makro ekonomi, kesehatan dan pendidikan dasar, pendidikan tinggi dan pelatihan, efisiensi pasar barang, efisiensi pasar tenaga kerja, pengembangan pasar keuangan, kesiapan teknologi, ukuran pasar, kecanggihan bisnis, dan inovasi. Tingkat daya saing Indonesia menurut hasil survai Global Competitiveness Index/GCI tahun 2010-2011 meningkat cukup signifikan dari peringkat 54 di tahun 2009 menjadi peringkat 44 tahun 2010, di antara 144 negara yang telah di survai. Dengan demikian, peringkat daya saing Indonesia tahun ini unggul dari sejumlah negara, seperti Portugal (46), Italia (48), India (51), Afrika Selatan (54), Brazil (58), Turki (61), Rusia (63), Mexico (66), Mesir (81), Yunani (83), dan Argentina (87). Di ASEAN, Indonesia lebih baik dibanding peringkat Vietnam (59), Filipina (85), dan Kamboja (109). Namun, Indonesia berada di bawah Singapura (3), Malaysia (26), Brunei (28), dan Thailand (38).

Pemberlakuan ASEAN – China Free Trade Area (ACFTA) merupakan peluang bagi industri domestik untuk melakukan ekspansi ke pasar Cina dan Asia Tenggara. Namun, realitasnya daya saing industri domestik Indonesia relatif masih lebih rendah dibandingkan dengan Cina dan negara-negara anggota ASEAN lain. Berdasarkan analisis Kementerian Perindustrian tahun 2010, daya saing produk-produk industri dan manufaktur Indonesia ke sesama negara ASEAN hanya 15% yang memiliki saing kuat dan hampir 60% produk memiliki daya saing yang lemah. Dibandingkan dengan Cina, daya saing produk Indonesia yang bersifat

kuat hanya 7%, sisanya memiliki daya saing sedang 29% dan lemah 55%. Rendahnya daya saing produk Indonesia dalam perdagangan internasional disebabkan oleh faktor internal (ekonomi biaya tinggi atau *high cost economy*). Beberapa aspek yang menyebabkan *high cost economy*, antara lain masalah tenaga kerja, masalah suku bunga kredit/biaya pinjaman yang tinggi, masalah birokrasi/politik, dan masalah infrastruktur.

Menurut Widjanarko Tjokroadosumarto, *Chairman* Asosiasi Pengusaha Mainan Indonesia (APMI) mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan perlakuan terhadap buruh yang kemudian menimbulkan pada *high cost economy*. Buruh di Cina memperoleh fasilitas lebih baik dibandingkan buruh di Indonesia. Meskipun hanya menerima gaji sebesar USD 100, buruh di Cina pada umumnya tidak perlu mengontrak rumah karena pemerintah daerah menyediakan mess pekerja yang disewakan dengan harga yang murah. Lain halnya dengan buruh di Indonesia yang 30% dari gajinya digunakan untuk biaya kontrak rumah. Walaupun *labor costs* di Indonesia relatif lebih rendah daripada negara-negara ASEAN lainnya (kecuali Vietnam), biaya untuk memberhentikan tenaga kerja di Indonesia sangat tinggi apalagi saat terjadi pemberhentian karyawan dalam jumlah besar. Saat isu terjadinya PHK massal biasanya buruh di Indonesia melakukan demonstrasi besar-besaran untuk menuntut pemberian pesangon yang tinggi.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar menegaskan bahwa pemerintah saat ini tengah memprioritaskan pengembangan mutu dan kompetensi tenaga kerja dari 116 juta angkatan kerja. Menurut data UNDP th 2010 Indeks Pembangunan Manusia Indonesia (HDI) menduduki rangking ke-111 dari 192 negara. Melalui peningkatan mutu dan kompetensi tenaga kerja diharapkan akan terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja, kemampuan tenaga kerja menghadapi persaingan global. Selain itu, tingi



rendahnya produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh: pendidikan, ketrampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, ergonomi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Upaya peningkatan produktivitas kerja dan daya saing sektor industri, menurut pendekatan teoritikal dan praktikal dapat dilakukan melalui pendekatan jejaring stakeholders. Pendekatan teoritikal menunjukkan bahwa konsep *triple buttom line* (Elkington, 1997) mengharuskan kepada perusahaan untuk memperhatikan stakeholders yang terbagi menjadi tiga aspek, yakni *people, planet, and profit*. Pendekatan praktikal, bahwa studi yang dilakukan oleh: Carroll (1979), Euroupean Commision (2000, 2001) bahwa perusahaan di beberapa negara maju, mampu meningkatkan produktivitas dan daya saingnya di pasar global karena perusahaan tersebut memperhatikan stakeholders.

Sehubungan dengan pengalaman tersebut, dapat diambil pelajaran bahwa untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan dalam arus globalisasi, maka perusahaan di Jawa Timur perlu melakukan jejaring dengan stakeholders. Melalui jejaring dengan stakeholders diharapkan nantinya bahwa perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan daya saing tetapi dapat menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi Jawa Timur.

Berdasarkan kondisi dan pokok persoalan serta kerangka pemikiran yang telah disebutkan diatas, penting untuk dilaksanakan penelitian tentang analisis **Pembentukan Jejaring Kerjasama Stakeholders, Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing** dengan satu harapan produktivitas dan daya saing perusahaan dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

## **1.2. Tujuan**

Penelitian tentang analisis pembentukan jejaring kerjasama stakeholders, pengukuran produktivitas dan daya saing dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kondisi realistis potensi stakeholders, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Tujuan dari program ini adalah:

1. Mengidentifikasi potensi jejaring stakeholders perusahaan sektor ekonomi di Jawa Timur.
2. Merumuskan format perekrutan jejaring stakeholders perusahaan sektor industri di Jawa Timur yang komposisinya terdiri dari 50% praktisi yang memiliki sertifikasi APO (Asean Productivity Organization), 30% Akademisi, dan 20% Aparatur pemerintah (birokrasi), sebagai sebuah inisiator gerakan produktivitas sektor ekonomi Jawa Timur;
3. Melembagakan jejaring stakeholders perusahaan sektor industri di Jawa Timur dalam sebuah media elektronik (laboratorium elektronik UPT produktivitas Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur).
4. Merumuskan format pengukuran produktivitas yang dapat digunakan sebagai ukuran produktivitas perusahaan tiap periodik, dalam menilai perkembangan daya saing.

### **1.3. Keluaran (Output)**

Keluaran (output) dari penelitian tentang analisis pembentukan jejaring kerjasama stakeholders, pengukuran produktivitas dan daya saing adalah:

1. Teridentifikasi potensi jejaring stakeholders perusahaan sektor ekonomi di Jawa Timur.
2. Tersusunnya format perekrutan jejaring stakeholders perusahaan sektor industri di Jawa Timur yang komposisinya terdiri dari 50% praktisi yang memiliki sertifikasi APO (Asian Productivity Organization), 30% Akademisi, dan 20% Aparatur pemerintah (birokrasi), sebagai sebuah inisiator gerakan produktivitas sektor ekonomi Jawa Timur;
3. Terbentuknya lembaga jejaring stakeholders perusahaan sektor industri di Jawa Timur dalam sebuah media elektronik (laboratorium elektronik UPT produktivitas Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur).
4. Tersusunnya format pengukuran produktivitas yang dapat digunakan sebagai ukuran produktivitas perusahaan tiap periodik, dalam menilai perkembangan daya saing.

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1. Definisi Stakeholders**

Konsep stakeholder (pemangku kepentingan) pertama kali digunakan dalam sebuah memorandum internal 1963 di Stanford Research. Dalam memorandum tersebut stakeholder atau pemangku kepentingan didefinisikan sebagai "kelompok-kelompok yang tanpa dukungan organisasi akan berhenti untuk eksis". Konsep ini kemudian dikembangkan dan diperjuangkan oleh Freeman. Stakeholder dalam arti sempit adalah "kelompok dan individu kepada siapa sebuah organisasi bergantung untuk mempertahankan keberadaannya", dan stakeholder dalam arti luas adalah "*any group or individual who can affect or is affected by the achievement of the organization's objectives*" (stakeholders sebagai individu-individu dan kelompok-kelompok yang dipengaruhi oleh tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan pada gilirannya dapat mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan tersebut). [Freeman (1986) dikutip Pamadi Wibowo (2008)]

Definisi lain, pemangku kepentingan adalah seseorang, organisasi atau kelompok dengan kepentingan terhadap suatu sumberdaya alam tertentu (Brown et al., 2001). *Stakeholder is a person who has something to gain or lose through the outcomes of a planning process, programme or project* (Dialogue by Design 2008). Dalam konteks perusahaan, Clarkson (1994) memberikan definisi pemangku kepentingan secara lebih khusus sebagai suatu kelompok atau individu yang menanggung suatu jenis risiko baik karena mereka telah melakukan investasi (material ataupun manusia) di perusahaan tersebut (Stakeholders sukarela), ataupun karena mereka menghadapi risiko akibat kegiatan perusahaan tersebut (Stakeholders

non-sukarela). Berdasarkan pandangan tersebut pemangku kepentingan adalah pihak yang akan dipengaruhi secara langsung oleh keputusan dan strategi perusahaan.

Dalam *Business Dictionary*, pemangku kepentingan didefinisikan kelompok atau organisasi yang memiliki kepentingan langsung atau tidak langsung dalam sebuah organisasi karena dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh tindakan organisasi, tujuan, dan kebijakan. Meskipun para pelaku biasanya melegitimasi dirinya sebagai stakeholder, tetapi semua pemangku kepentingan tidak sama dan memiliki kedudukan yang berbeda. Misalnya, pelanggan perusahaan berhak untuk praktek perdagangan yang adil tetapi mereka tidak berhak untuk mendapat pertimbangan yang sama sebagai karyawan perusahaan. Pemangku kepentingan kunci lain dalam organisasi bisnis diantaranya kreditor, pelanggan, direksi, karyawan, pemerintah (dan badan-badannya), pemilik (pemegang saham), pemasok, serikat pekerja, dan masyarakat dari mana bisnis menarik sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dirumuskan penulis bahwa pemangku kepentingan adalah seluruh pihak yang terkait dengan isu dan permasalahan yang menjadi fokus kegiatan. Misalnya terkait isu produktivitas perusahaan, maka makna pemangku kepentingan sebagai para pihak yang terkait dengan isu produktivitas perusahaan, seperti manajemen perusahaan, karyawan perusahaan, suplayer perusahaan, pelanggan perusahaan, pemerintah, masyarakat lain yang terkait dengan peningkatan produktivitas perusahaan. Seorang pemangku kepentingan adalah seseorang yang mempunyai kewenangan yang diperoleh dari sebuah proses kegiatan dalam organisasi. Dalam banyak siklus, mereka disebut sebagai kelompok kepentingan, dan mereka bisa mempunyai posisi yang kuat dalam menentukan hasil suatu proses pelaksanaan organisasi.

## 2.2. Pendekatan dan Tipologi Stakeholders

Konsep stakeholders pada umumnya dikembangkan dalam sektor bisnis dengan pendekatannya, minimal ada dua yakni: pendekatan ***old corporate relation*** dan ***new-corporate relation***.

Pendekatan stakeholder dalam ***old corporate relation*** menurut Budimanta dkk, (2008) "menekankan pada bentuk pelaksanaan aktifitas perusahaan secara terpisah dimana setiap fungsi dalam sebuah perusahaan melakukan pekerjaannya tanpa adanya kesatuan diantara fungsi-fungsi tersebut". Contohnya, bagian produksi hanya berkecukupan bagaimana memproduksi barang sesuai dengan target yang dikehendaki oleh manajemen perusahaan. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan dan pemasokpun berjalan satu arah, kaku dan berorientasi jangka pendek. Hal itu menyebabkan setiap bagian perusahaan mempunyai kepentingan, nilai dan tujuan yang berbeda-beda bergantung pada pimpinan masing-masing fungsi tersebut yang terkadang berbeda dengan visi, misi, dan capaian yang ditargetkan oleh perusahaan.

Pendekatan stakeholder dalam ***new-corporate relation*** menurut Budimanta dkk, (2008), menekankan pada kolaborasi antara perusahaan dengan seluruh stakeholder-nya sehingga perusahaan bukan hanya menempatkan dirinya sebagai bagian yang bekerja secara sendiri dalam sistem sosial masyarakat karena profesionalitas telah menjadi hal utama dalam pola hubungan ini. Selanjutnya hubungan perusahaan dengan internal stakeholders dibangun berdasarkan konsep kebermanfaatannya yang membangun kerjasama untuk bisa menciptakan kesinambungan usaha perusahaan sedangkan hubungan dengan stakeholder di luar perusahaan bukan hanya bersifat transaksional dan jangka pendek namun lebih kepada hubungan yang bersifat fungsional yang bertumpu pada kemitraan selain usaha untuk menghimpun kekayaan yang dilakukan oleh

perusahaan, perusahaan juga berusaha untuk bersama-sama membangun kualitas kehidupan external stakeholders.

Tipologi stakeholder menurut Clarkson (1994) dibagi menjadi dua, yakni: *pertama*, **stakeholder primer** adalah pihak di mana tanpa partisipasinya yang berkelanjutan organisasi tidak dapat bertahan. Contohnya adalah pemegang saham, investor, pekerja, pelanggan, dan pemasok. Karena itu Clarkson mendefinisikan perusahaan atau organisasi sebagai suatu sistem stakeholder primer yang merupakan rangkaian kompleks hubungan antara kelompok-kelompok kepentingan yang mempunyai hak, tujuan, harapan, dan tanggung jawab yang berbeda. *Kedua*, **stakeholder sekunder** adalah sebagai pihak yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan, tapi mereka tidak terlibat dalam transaksi dengan perusahaan dan tidak begitu penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Contohnya adalah media dan berbagai kelompok kepentingan tertentu. Perusahaan tidak bergantung pada kelompok ini untuk kelangsungan hidupnya, tapi mereka bisa mempengaruhi kinerja perusahaan dengan mengganggu kelancaran bisnis perusahaan.

Perkembangan saat ini, perusahaan memiliki berbagai kelompok stakeholder yang saling berhubungan secara luas. Stakeholder tersebut dikelompok menjadi tiga kategori: (a) stakeholder internal, yaitu individu atau kelompok yang berada dalam struktur organisasi bisnis yang memiliki pengaruh terhadap tujuan perusahaan, misalnya direktur, manajer, karyawan; (b) stakeholder eksternal, yaitu individu atau kelompok yang berada di luar struktur organisasi bisnis yang memiliki pengaruh baik langsung ataupun tidak langsung terhadap kebijakan dan proses bisnis, misalnya pemerintah daerah, masyarakat media massa; dan (c) stakeholder penghubung yaitu individu atau kelompok yang memiliki peran sebagai penghubung atau memiliki keterkaitan dengan pemangku

kepentingan internal dan eksternal, misalnya pemegang saham, pelanggan, supplier, konsultan, pesaing. Masing-masing pemangku kepentingan berbeda baik dari segi perhatian dan minat dalam kegiatan bisnis dan juga kekuasaan untuk mempengaruhi keputusan perusahaan.

### **2.3. Stakeholder dalam Konsep Governance**

Konsep *governance* yang pertama kali digulirkan oleh Bank Dunia (1989), akhirnya memunculkan pemaknaan, penggunaan dan implikasi yang sangat beragam. Namun demikian keragaman sebagaimana dimaksud, menurut penulis dapat dikelompokkan menjadi dua orientasi, yakni: pertama, *governance* merujuk pada sebuah *reform (innovation and change)* yang mengusulkan perubahan pada setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi publik untuk mengadopsi prinsip-prinsip pasar (*market mechanism*) ke dalam pengelolaan organisasinya, termasuk di sektor publik sebagaimana dikatakan oleh Gaebler & Osborne (1992) dalam *reinventing organization*. Kedua, *governance* merujuk pada dimensi konsensus dan sinergi antar pelaku yang memiliki kepentingan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Melalui paradigma *governance*, inilah bahwa manajemen organisasi bisnis dan organisasi publik bukan sebagai aktor tunggal dalam menjalankan manajemen organisasinya, tetapi setiap manajemen organisasi perlu melibatkan aktor lain seperti masyarakat, kelompok kepentingan, kelompok profesi dan sektor lain yang terkait. Dengan demikian dalam perspektif *governance* aktor dalam organisasi pemerintah dan organisasi bisnis terdiri dari tiga domain, yakni sektor publik, masyarakat, dan sektor private. Ketiga aktor ini kemudian disebut sebagai stakeholder yang memiliki domain untuk saling meningkatkan kinerja organisasi.



Peran Pemerintah dalam konsep governance dalam era globalisasi menjadi penting. Peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi sebagaimana yang ditegaskan dalam konferensi gabungan pebisnis dan pejabat pemerintah Asia di Boao, China. Pertemuan tahunan Boao Forum for Asia Annual Conference 2004 merupakan forum bersama bagi pejabat pemerintah dan pelaku bisnis dari 42 negara, terutama dari kawasan Asia. Meski tidak mempertentangkan peran pemerintah dan masyarakat, forum pertemuan tahunan ketiga itu menekankan pentingnya peran pemerintahan yang kuat. Penegasan tentang peran pemerintah yang disampaikan di forum pertemuan tahunan di Boao dianggap penting, akibat fenomena saat ini menunjukkan bahwa peran pemerintah cenderung melemah oleh tuntutan globalisasi yang lebih mengandalkan swasta dan masyarakat.

Penekanan pentingnya peran pemerintahan yang kuat seolah terdengar paradoks dengan tuntutan globalisasi yang menekankan fungsi masyarakat dan dunia swasta. Selama ini berkembang wacana, peran pemerintah akan surut di tengah meningkatnya peran masyarakat dalam bidang ekonomi dan berbagai bidang lainnya. Apalagi peran pebisnis dan perusahaan besar sangat penting dan menentukan dalam kegiatan perekonomian berskala global. Namun, di tengah hiruk-pikuk aktivitas perdagangan dan perekonomian global, peran pemerintah sebagai regulator justru semakin penting dan menentukan. Fungsi regulasi dimaksud untuk menjamin kompetisi yang lebih sehat di kalangan swasta yang bertarung keras dalam kegiatan ekonomi. Pebisnis perlu rambu jelas dalam kegiatannya sehingga tidak kehilangan arah dalam arus perubahan global yang berlangsung cepat.

Pemerintah yang kuat dan memiliki prinsip good governance serta pebisnis yang tangguh dan memiliki prinsip good corporate governance sama-sama dibutuhkan dan menjadi tuntutan globalisasi. Pebisnis dituntut

melakukan kegiatan ekonomi berskala global, melewati batas wilayah dan kawasan. Ruang dan kecepatan bergerak para pebisnis bertambah cepat, yang dimungkinkan oleh kemajuan teknologi telekomunikasi dan transportasi. Proses globalisasi pun berjalan secara cepat dan serempak. Hambatan ruang dan waktu menjadi nisbi. Proses globalisasi mempercepat pula langkah privatisasi dalam bidang ekonomi banyak negara. Kegiatan ekonomi di mana-mana semakin berada dalam kendali dan kepemilikan swasta. Badan-badan usaha yang dulu berada di bawah kendali dan kepemilikan negara umumnya mengalami proses privatisasi. Proses privatisasi tidak hanya menjadi fenomena di negara-negara kapitalis-liberal, tetapi sudah menjadi kecenderungan global, termasuk di China yang secara politik masih menganut komunisme. Proses privatisasi di China sudah berkembang pesat.

Tentu saja, posisi dan peran pemerintah dalam era globalisasi sudah banyak berubah. Pemerintah dilepaskan dari berbagai tanggung jawab mengelola langsung perusahaan atau badan usaha, tetapi posisi dan perannya sebagai regulator justru meningkat tajam. Hanya saja, standardisasi dan kualifikasi tentang peran dan fungsi pemerintah di tengah era globalisasi semakin tinggi. Sudah menjadi tuntutan umum tentang pentingnya pemerintahan yang mampu menjalankan citra good governance. Pencitraan tentang pemerintahan kuat dan efektif tidak lagi diukur pada kemampuan melakukan intimidasi, tetapi lebih pada kredibilitas dan kewibawaan menegakkan keadilan, memberantas korupsi, menjamin supremasi hukum, perlindungan hak asasi, dan proses demokratisasi. Tidak kalah pentingnya, bagaimana pemerintah mendorong terciptanya lingkungan kondusif yang memungkinkan proses kreativitas masyarakat dapat berkembang baik. Tanpa terciptanya situasi kondusif, investor asing pun enggan datang menanamkan modalnya.

## **2.4. Produktivitas Kerja**

### **2.4.1. Definisi Produktivitas**

Beberapa definisi produktivitas yang dikembangkan para pakar di bidang tenaga kerja adalah sebagai berikut. Menurut David G. Sumanth (1984:4), menyatakan beberapa definisi produktivitas antara lain:

1. Menurut Davis, produktivitas adalah perubahan dalam suatu produk yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya.
2. Menurut Kendrick dan Creamer, produktivitas merupakan definisi fungsional untuk produktivitas parsial, produktivitas total, dan faktor total produktivitas.
3. Menurut Siegel, produktivitas berkenaan dengan sekumpulan perbandingan antara output dengan input.

Dalam kaitan itu, Ravianto (1988:12-13) mengumpulkan definisi produktivitas sebagai berikut:

1. Menurut Rome Conference European Productivity Agency Th 1958, yaitu:
  - 1) Produktivitas adalah derajat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan elemen produksi.
  - 2) Di atas semuanya, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.
2. Berdasarkan Piagam Produktivitas OSLO tahun 1994, definisi produktivitas adalah:
  - 1) Produktivitas adalah konsep yang universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan

semakin banyak orang dengan menggunakan sumber daya yang sesedikit mungkin. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana, pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif, dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap mempertahankan kualitas.

- 2) Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya, untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan konsep produktivitas secara total.

Pengertian produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional RI yang dirumuskan pada tahun 1983, antara lain:

1. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.
3. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :
  - 1) Jumlah keluaran (output) dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya (input) yang sama.

- 2) Jumlah keluaran (output) dalam mencapai tujuan sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya (input) yang lebih sedikit.
- 3) Jumlah keluaran (output) dalam mencapai tujuan yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya (input) yang relatif lebih kecil.
4. Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

Produktivitas merupakan suatu istilah yang seringkali disamakan dengan kata produksi. Dalam kenyataannya, antara produktivitas dan produksi mempunyai arti yang berbeda. Karena pada saat produksi tinggi belum tentu produktivitasnya juga tinggi, bisa jadi produktivitasnya malah semakin rendah. Tinggi rendahnya suatu produktivitas berkaitan dengan efisiensi dari sumber-sumber daya (input) dalam menghasilkan suatu produk atau jasa (output) (Bain, 1982). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output (barang dan/atau jasa), sehingga rumusan produktivitas adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

Terdapat tiga konsep didalam memaknai produktivitas yaitu, *pertama* produktivitas sebagai konsep ekonomis, dalam konsep ini produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. *kedua* produktivitas sebagai konsep filosofis, yaitu produktivitas mengandung pandangan

hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberikan dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri, dan *ketiga* konsep sistem, yaitu memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dengan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja/karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian bahwa produktivitas adalah "Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal". Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output/keluaran) dengan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input/masukan). Input bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*) [Gomes, 2005].

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu : *pertama*, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa *kedua*, karena tenaga kerja juga mempengaruhi masukan pada faktor-faktor lain. Terkait dengan produktivitas, hasil penelitian

menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviours* (prilaku) dari para tenaga kerja yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi, sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 2005).

AL Dharab, dalam <http://safinnah.wordpress.com/2009/10/23/> memberikan batasan produktifitas adalah perbandingan output dan input dengan faktor pengali kualitas. Dengan demikian, rumus produktifitas dapat digambarkan sebagai berikut :

$$\text{Produktifitas} = (\text{Output/Input}) \times \text{Quality Factor}$$

Dengan rumus tersebut, pengertian produktifitas berkembang menjadi empat kriteria:

1. Seseorang menghasilkan output lebih banyak dengan input resources yang lebih sedikit;
2. Seseorang menghasilkan output lebih banyak dengan resources yang sama;
3. Seseorang menghasilkan output sama, dengan menggunakan resources yang lebih sedikit; dan
4. Seseorang yang menghasilkan output yang sama dengan resources yang sama namun dengan kualitas outpunya yang lebih baik.

#### 2.4.2. Hubungan Produktivitas Dengan Efisiensi dan Efektivitas

Efektivitas berorientasi pada hasil atau keluaran (output) yang lebih baik dan efisiensi berorientasi kepada Input dan sering digunakan secara bersamaan, sehingga sering mengaburkan arti sesungguhnya. Beberapa definisi dari efektivitas dan efisiensi (Gasperzs, 2000:14) :

1. Efektivitas adalah merupakan derajat pencapaian output dari sistem produksi.
2. Efisiensi adalah ukuran yang menunjuk sejauh mana sumber-sumber daya digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output.

Jika efektivitas berorientasi pada hasil atau keluaran (output) yang lebih baik, dan efisiensi berorientasi pada masukan (input) yang lebih sedikit, maka produktivitas berorientasi pada keduanya.

Jika efektivitas membandingkan hasil yang dicapai, dan efisiensi membandingkan masukan sumber daya yang digunakan, maka produktivitas membandingkan hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan, yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{\text{Output yang digunakan}}{\text{Input yang dipergunakan}} = \frac{\text{Efektivitas pelaksanaan tugas}}{\text{Efisiensi penggunaan sumber-sumber daya}} \\ &= \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}} \end{aligned}$$

Efisiensi selalu berkaitan dengan efektifitas, efisiensi bisa dikatakan dengan "do the thing right" sedangkan efektifitas adalah "do the right thing". Efisiensi dan efektifitas memang paket yang kalo dipisahkan dalam pembahasan produktifitas akan menjadi hambar artinya. Dengan demikian, produktifitas tidak hanya berkaitan dengan efisien, utilisasi saja namun lebih dari itu produktifitas juga berkaitan dengan kualitas. Paradigma yang setingkat lebih maju, artinya sekarang semua hal dituntut



untuk dihasilkan dengan waktu yang cepat, resources yang minimal dengan kualitas yang optimal.

Berkaitan dengan efisiensi, utilisasi dan kualitas. Efisiensi merupakan perbandingan antara standar kerja produksi (standard hours of produced) dibandingkan dengan jamkerja aktual (actual worked hours). Rumusan tersebut menunjukkan bahwa efisiensi berkaitan dengan seberapa orang dapat menyelesaikan target atau standar yang sudah ditetapkan dengan menggunakan resources yang sudah ada. Apabila nilai efisiensi lebih dari atau sama dengan satu, bisa dikatakan orang tersebut efisien, sebaliknya. nach kalo dirumuskan efisiensi sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} : (\text{standard hours of produced/actual worked hours}) \times 100\%$$

Sedangkan yang dimaksud utilisasi adalah perbandingan antara jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, task dan job dibandingkan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Nach kalo dirumuskan adalah sebagai berikut :

$$\text{Utilisasi} : (\text{actual worked hours/available hours}) \times 100\%$$

Dengan kedua pengertian tersebut maka dapat diturunkan yang namanya produktifitas. Produktifitas adlah perbandingan output per input. Bagaimana hubungan rumus produktifitas dengan efisiensi dan utilisasi. Berikut kutipan dari jurnal yang disampaikan oleh Al Dharab :

$$\text{Produktifitas} : \text{Efisiensi} \times \text{Utilisasi} \times \text{Quality Factor}$$

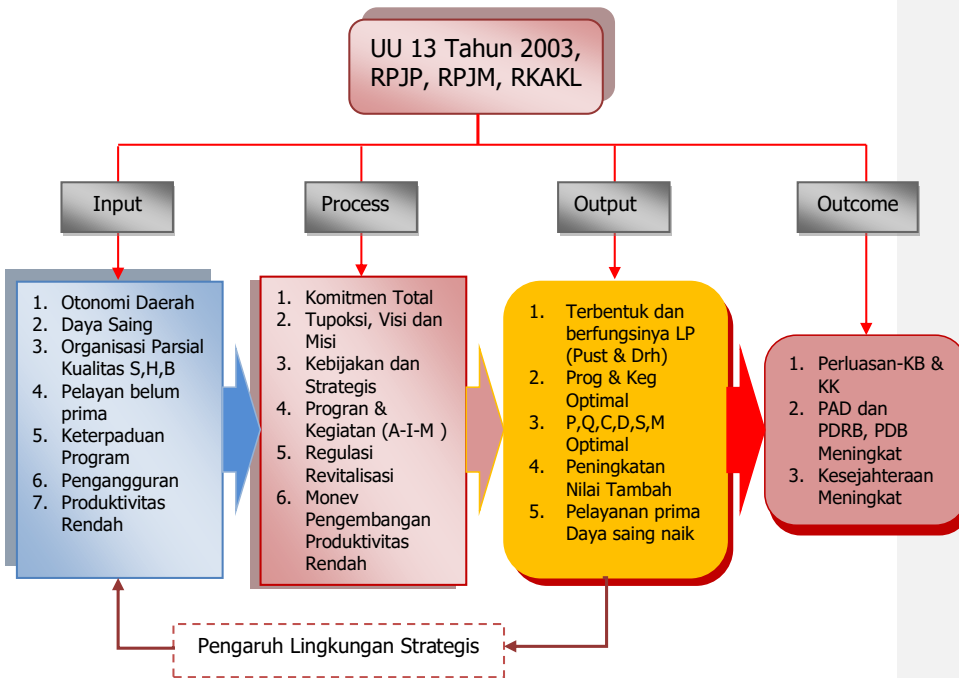
$$\text{Produktifitas: } (\text{standard hours of produced/actual worked hours}) \times (\text{actual worked hours/available hours}) \times \text{Quality Factor} \times 100\%$$

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

$$\text{Produktifitas: } \left( \frac{\text{standard hours of produced}}{\text{available hours}} \right) \times \text{Quality Factor} \times 100\%$$

### 2.4.3. Gerakan Peningkatan Produktivitas dengan Strategi Jejaring

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan dan perluasan akses kerjasama dengan jejaring kerja pusat dan Daerah, maka Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas menetapkan gerakan peningkatan produktivitas dengan merujuk pada UU 13 tahun 2003, dengan ilustrasi bagan sebagai berikut:



Pengembangan jejaring pelatihan dan produktivitas dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengembangan jejaring pelatihan dan produktivitas dalam bentuk jejaring kelembagaan adalah dengan melakukan pelayanan peningkatan pelatihan dan produktivitas melalui kerjasama baik di lingkungan internal Depnakertrans maupun di lingkungan eksternal dengan melibatkan lintas Departemen/Lembaga non Departemen, swasta (UP-3) dan Pemerintah Daerah.
2. Pengembangan jejaring pelatihan dan produktivitas menggambarkan perpaduan sistematis dari unsur-unsur yang saling berkaitan antara satu kegiatan dengan kegiatan lainnya dalam melakukan gerakan peningkatan pelatihan dan produktivitas dengan dukungan data dan informasi
3. Tujuannya adalah untuk mempercepat dan mempermudah pelaksanaan gerakan pelatihan dan produktivitas nasional, regional dan Kab/Kota secara terpadu dan menyeluruh di lintas sektoral

Dalam upaya untuk merealisasikan pengembangan jejaring pelatihan dan produktivitas strategi jejaring ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu sumberdaya manusia;
2. Membangun Budaya Produktif;
3. Mengembangkan kelembagaan pelatihan dan produktivitas tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota;
4. Membangun dan mengembangkan teknologi dan sains;
5. Menyusun program nasional yang terkait (linkage) dengan program mikro (Propinsi dan Kabupaten/Kota);

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

6. Membangun dan mengembangkan jejaring kerja;
7. Peningkatan penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas harus berdampak kepada perluasan kesempatan kerja; dan
8. Peningkatan nilai tambah harus dinikmati secara bersama antara karyawan, pemegang saham dan pelanggan

Sementara pendekatan jejaring bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan (prosperity) melalui peningkatan pelatihan dan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, karena itu perlu adanya sebuah komitmen bersama antar pemangku kepentingan/stakeholder. Prinsip-prinsip yang perlu dilaksanakan dalam jejaring ini adalah:

1. Totalitas, secara terpadu disemua bidang dan tingkatan;
2. Peningkatan pelatihan dan produktivitas untuk daya saing, perluasan kesempatan kerja dalam jangka panjang;
3. Kebersamaan, hasil dibagi secara adil untuk semua pemangku kepentingan; dan
4. Menjamin pembangunan bertahap dan berkelanjutan.

Peran masing masing-masing domain dalam jejaring stakeholder tersebut adalah:

1. Pemerintah, berfungsi sebagai :
  - 1) Promotor;
  - 2) Pembangun kelembagaan (institusional builder);
  - 3) Pemikir (think tank);
  - 4) Katalisator;
  - 5) Penyaji informasi;
  - 6) Perintis;
  - 7) Pencipta jejaring kerja;
  - 8) Fasilitator.

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

2. Dunia Usaha dan Masyarakat, berfungsi sebagai Penggerak Utama dan Pelaksana;
3. Lembaga Pelatihan/Kursus sebagai pelaksana peningkatan pengetahuan dan ketrampilan

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam kegiatan dalam pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing di Jawa Timur adalah:

#### 1. Penelitian Dokumen

Yang dimaksud penelitian dokumen dalam hal ini adalah satu metode penelitian dengan memanfaatkan referensi yang terkait dengan topik bahasan yang dikaji. Beberapa penelitian dokumen dalam pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing adalah:

- 1) Dokumen stakeholder yang terkait dengan produktivitas kerja
- 2) Dokumen pengukuran produktivitas yang digunakan saat ini sebagai ukuran produktivitas tiap periodik dalam menilai perkembangan daya saing;
- 3) Dokumen penelitian sejenis

#### 2. Desk Study

Metode ini digunakan untuk menganalisis data dan informasi dari dokumen, kebijakan, dan laporan hasil penelitian terkait. Adapun prosesnya adalah:

- 1) Menganalisis berbagai dokumen di atas, dokumen hasil penelitian, referensi dan tematik yang berhubungan dengan kriteria stakeholder, pengukuran produktivitas dan daya saing;

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

2) Kontak sumber-sumber dokumen dan penelusuran referensi, data data di Badan Pusat Statistik, Disnakertrasduk, serta penelusuran informasi melalui internet;

3) Kompilasi dan analisis dokumen.

### 3. Survei

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data ataupun informasi langsung dari stakeholder, yakni:

1) Para praktisi stakeholders perusahaan sektor industri di Jawa Timur yang memiliki sertifikasi APO (Asean Productivity Organization) sebanyak 50%, yang kriteria praktisi tersebut meliputi:

- Instruktur sesuai dengan levelnya;
- Konsultan; dan
- Pakar produktivitas.

2) Para Akademisi yang memiliki kemampuan di bidang produktivitas kerja sekaligus sebagai inisiator gerakan produktivitas sektor ekonomi sebanyak 30%, dengan kriteria:

- Akademisi yang merangkap sebagai praktisi produktivitas;
- Pengamat dan peneliti produktivitas; dan
- Akademisi yang mengajar bidang produktivitas.

3) Aparatur pemerintah (birokrasi) yang memiliki kemampuan dalam peningkatan produktivitas kerja dalam upaya untuk menggerakkan produktivitas sektor ekonomi sebanyak 20%. Kriteria birokrasi yang dimaksud adalah birokrasi yang memiliki kemampuan sebagai:

- Promotor;
- Pembangun kelembagaan (institutional builder);
- Pemikir (think tank);
- Katalisator;

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

- Penyaji informasi;
- Perintis;
- Pencipta jejaring kerja;
- Fasilitator.

### **3.2. Lokasi penelitian**

Kegiatan pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing, dilakukan di lokasi penelitian dengan ketentuan perusahaan-perusahaan manufaktur yang ada di Jawa Timur yang telah menjalankan usahanya dengan berpedoman pada APO.

### **3.3. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data**

1. Data Sekunder, diambil dari institusi yang menyediakan dokumen sebagaimana disebutkan di atas dan beberapa dokumen terkait dengan materi pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing. Dokumen ini dikumpulkan dari beberapa institusi yang lebih dulu menyusun.
2. Data Primer, diambil melalui: (1) Kuesioner (daftar pertanyaan) yang disusun sesuai dengan kebutuhan data untuk menjawab tujuan penelitian yang ditentukan; (2) wawancara langsung dengan stakeholders yang terkait dengan panduan daftar wawancara (*guide interview*), sesuai dengan kebutuhan data terutama untuk melengkapi data primer yang ditentukan.

### **3.4. Teknik Analisis Data**

1. Melakukan kompilasi dan analisis penilaian (*assessment analysis*) terhadap data skunder dan data primer dari terutama data/informasi yang berkaitan dengan data kompetensi stakeholder



Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

dalam rangka untuk membentuk jejaring stakeholder dan data pengukuran produktivitas kerja dalam rangka untuk meningkatkan daya saing perusahaan di Jawa Timur;

2. Melakukan analisis dan interpretasi data kuantitatif dan data kualitatif yang telah diolah dengan menggunakan beberapa tahap analisis sehingga terbentuk format pembentukan jejaring stakeholder dan pelebagaan jejaring stakeholder yang diinginkan.

## **BAB IV**

### **PERKEMBANGAN EKONOMI DAN KETENAGAKERJAAN JAWA TIMUR**

Dasar pembentukan kelembagaan jejaring kerjasama stakeholders produktivitas dan daya saing adalah untuk menjawab persoalan terkait dengan bagaimana meningkatkan kinerja tenaga kerja di Jawa Timur. Peningkatan kinerja tenaga kerja sebagaimana dimaksud menjadi tanggung jawab bersama antar para pelaku produktivitas tenaga kerja yang terdiri dari tiga pelaku, yakni: birokrasi, pelaku usaha, dan akademisi dalam sebuah komunitas yang terlembagakan jejaring stakeholder produktivitas dan daya saing (JSPD) yang berbasis WEB. Pembentukan kelembagaan JSPD ini dimotori oleh Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur.

Lahirnya kelembagaan JSPD ini didasari beberapa kondisi saat ini diantaranya, perkembangan pertumbuhan ekonomi, perkembangan kependudukan dan ketenagakerjaan dan perkembangan pengangguran di Jawa Timur.

#### **4.1. Perkembangan Ekonomi**

Perkembangan pertumbuhan ekonomi Jawa Timur sampai pada triwulan II-2012 , tumbuh 6,97% (yoy) sedikit lebih tinggi dari triwulan I-2012 , yakni sebesar 6,62% 6,62% (yoy). Dibandingkan pertumbuhan ekonomi Nasional dan pertumbuhan ekonomi di Kawasan Jawa, ekonomi Jatim masih tumbuh lebih tinggi (lihat tabel 4-1). Bahkan di beberapa wilayah terjadi perlambatan seperti DKI Jakarta dan Banten yang mengalami perlambatan pertumbuhan sebesar 0,1% (yoy). Angka ini juga

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

lebih tinggi dari pertumbuhan triwulan sebelumnya, yaitu sebesar 6,62% (yoy).

Tabel 4.1.

Pertumbuhan Ekonomi di Jawa dan Nasional 2012

No	Provinsi Di Pulau Jawa	2012	
		Triwulan I	Triwulan II
1	DKI Jakarta	6.49	6.3
2	Jawa Timur	6.62	6.97
3	Jawa Barat	5.94	6.13
4	Jawa Tengah	5.7	6.1
5	Banten	5.76	5.66
6	DKI Yogyakarta	5.06	5.71
7	NASIONAL	6.02	5.81

Sumber: Kajian Ekonomi Regional Jawa Timur Triwulan II 2012 Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IV

Perkembangan pertumbuhan ekonomi Jawa Timur sebagaimana tersebut dapat ditinjau dari dua sisi, yakni sisi permintaan dan sisi penawaran. Pada sisi permintaan, pertumbuhan ekonomi Jawa Timur didorong oleh pertumbuhan konsumsi rumah tangga dan investasi swasta (Pembentukan Modal Tetap Bruto – PMTB) dan kinerja ekspor-impor.

### 1. Konsumsi Rumah Tangga

Kinerja konsumsi rumah tangga Pada triwulan II 2012, tetap menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur. Tercatat pertumbuhan konsumsi ini meningkat dari 6,80% (yoy) menjadi 6,94%. Tibanya tahun ajaran baru di akhir triwulan menjadi pemicu kenaikan konsumsi rumah tangga. Selain itu, hadirnya Surabaya Shopping Festival di sepanjang bulan Mei dan beberapa perayaan hari keagamaan serta cuti bersama turut mendorong peningkatan belanja masyarakat. Dukungan pemerintah di sektor perumahan untuk ekonomi menengah ke bawah menjadi

bumper pertumbuhan properti residensial seiring membaiknya daya beli masyarakat dan stabilnya kinerja investasi swasta yang tersebar di berbagai daerah tingkat Kab/Kota.

Membaiknya konsumsi rumah tangga Jatim pada triwulan ini turut dikonfirmasi oleh meningkatnya beberapa indikator konsumsi, seperti hasil survei penjualan eceran, survey konsumsi, jumlah konsumsi listrik rumah tangga, kredit konsumsi dan simpanan perorangan.

Salah satu indikator konsumsi rumah tangga Jatim yaitu indeks omset penjualan relatif stabil di atas indeks 110. Hasil survei BI menginformasikan kenaikan tertinggi indeks penjualan barang tahan lama meliputi kelompok barang konstruksi (indeks 192,64), peralatan rumah tangga (374,08), pakaian (141,24) serta alat tulis (182,83).

Sementara itu, indikator konsumsi listrik rumah tangga juga meningkat, yaitu dari 816,82 juta Kwh menjadi 886.54 juta Kwh atau setara dengan peningkatan Kwh per pelanggan dari 102,02 menjadi 108.79. Jumlah pelanggan rumah tangga yang dilayani terlihat mengalami peningkatan sebesar 7,44%(yoy), lebih tinggi dibandingkan triwulan I 2012 (4,40% - yoy). Kenaikan Tarif Tenaga Listrik (TTL) per tanggal 1 Januari 2012 pada kelompok konsumen rumah tangga hanya berlaku pada golongan pelanggan Rumah Tangga Besar (R3 daya 6600 VA ke atas). Besaran populasi kelompok ini relatif kecil namun memiliki konsumsi cukup besar sehingga menyebabkan perlambatan pertumbuhan konsumsi. Konsumen golongan daya tersambung 450 VA dan 900 VA tidak mengalami kenaikan TTL sehingga pertumbuhan jumlah pelanggan rumah tangga masih cukup tinggi mengingat besarnya permintaan layanan sambungan listrik khususnya di daerah terpencil. Dengan

mekanisme kenaikan secara bertahap diharapkan kebijakan ini tidak memberikan efek kejut pada tingkat konsumsi masyarakat namun dapat mengurangi biaya subsidi pemerintah yang tidak tepat guna.

## **2. Kinerja investasi**

Kinerja investasi Jawa Timur yang tercermin pada tingkat pertumbuhan investasi (Pembentukan Modal Tetap Bruto – PMTB) pada triwulan II 2012 mengalami perbaikan dari 8,20% (yoy) menjadi 8,67%. Namun, jika diukur berdasarkan proporsinya terindikasi mulai mengalami penurunan sejak triwulan I-2012 yang disebabkan oleh indikator konsumsi rumah tangga cenderung meningkat sehingga patut diwaspadai dampak lanjutan di masa mendatang atas kinerja pertumbuhan ekonomi Jatim, mengingat pentingnya investasi guna mencapai pertumbuhan ekonomi yang sustainable.

Tingginya minat investasi ke wilayah Jawa Timur dikarenakan iklim investasi yang baik di Provinsi Jawa Timur dan seiring dengan pengajuan investasi asing yang didominasi sub sektor minyak dan gas di Tuban, Gresik dan Pasuruan senilai Rp. 9 Triliun.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang tinggi dibandingkan Jawa Tengah, juga tidak teralalu berpengaruh terhadap minat investor untuk lebih memilih di Jawa Timur sebagai tempat berinvestasi, karena adanya fasilitas infrastruktur pelabuhan, jalan tol dan bandara serta ketersediaan tenaga kerja yang terampil. Selain itu, pangsa pasar sebesar 120 juta jiwa ke wilayah Indonesia Timur menjadi daya tarik tersendiri, mengingat kuatnya jaringan perdagangan pengusaha Jawa Timur dan kuatnya perdagangan antar pulau yang menyediakan Kantor Perwakilan Dagang (KPD) di 15 (lima belas) Provinsi yang tersebar di wilayah

Indonesia Timur dan Indonesia Barat. Hingga akhir tahun 2012 , ditargetkan sebanyak 24 (dua puluh empat) KPD didirikan, tambahan sebanyak 9 (sembilan) KPD ini menggunakan APBD Provinsi Jawa Timur Tahun 2012 . Dalam pelaksanaan operasionalnya, teknis kerjasama dagang antar daerah diemban oleh "Duta Dagang" yang notabene merupakan pelaku usaha di kawasan yang menjadi target pemasaran produk Jatim. Sistem ini diharapkan dapat menekan biaya operasional sehingga tidak membebani APBD Jatim terlalu tinggi. Selain itu Pemprov Jatim tengah mempersiapkan perbaikan konektivitas logistik dengan memanfaatkan skema Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi (MP3EI) antar Provinsi, khususnya di wilayah Indonesia Timur.

Investasi bangunan, yang ditunjukkan dengan beberapa proyek pembangunan di Jawa Timur yang sedang berjalan diantaranya pembangunan pabrik pengolahan susu di Kabupaten Pasuruan, pembangunan pabrik baja beton, pembangunan pabrik untuk produksi gula di wilayah Jember dan Malang, pabrik tembakau di Kab. Bojonegoro dan Kab. Tuban serta pabrik pengolahan makanan laut di Kab. Sidoarjo dan Kab. Pasuruan turut mendorong realisasi investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) periode ini sehingga lebih dominan dibandingkan investasi Penanaman Modal Asing (PMA). Subsektor transportasi dan komunikasi turut terinformasi rencana pembelian mesin dan peremajaan alat angkut transportasi khususnya di sektor jasa angkutan darat dan laut.

Guna mendukung iklim investasi di Jatim, pembangunan beberapa proyek infrastruktur telah dianggarkan pada tahun ini, dengan total nilai investasi sebesar Rp. 8 Triliun. Anggaran ini dialokasikan untuk pembangunan tiga proyek jalan tol baru dan satu proyek jalan tol

pengganti, meliputi jalan tol Gempol-Pandaan (13,6 km), Gempol-Pasuruan (34,15 km), Surabaya-Mojokerto (36,27 km) dan relokasi jalan tol Porong-Gempol (10 km). Selain itu, pembangunan Pelabuhan guna mengakomodir kebutuhan transaksi perdagangan luar dan dalam negeri, mengingat tidak efisiennya proses bongkar muat melalui Pelabuhan Tanjung Perak juga terus dilakukan. Pada tanggal 29 April 2012 telah diresmikan Pelabuhan Penyeberangan Paciran yang dapat melayani kapal penumpang berkapasitas 500 orang dan 100 kendaraan roda empat. Sementara itu, pembangunan pelabuhan Teluk Lamong tengah memasuki tahap finalisasi berupa proses penambahan fasilitas pengerukan kolam dermaga domestik, pembangunan Jembatan, fly over, kelengkapan gudang dan gedung operasional Pelabuhan.

Guna mendukung ketersediaan listrik di Jawa Timur, pertengahan tahun ini direncanakan pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas (PLTMG) di Teluk Lamong bekerjasama dengan BUMD setempat. Diharapkan PLTMG ini dapat beroperasi pada Mei 2014. Pembangunan fasilitas ini juga untuk mengakomodir kebutuhan listrik operasional kereta api monorel tanpa operator (Automated Container Transport – ACT) di Pelabuhan Teluk Lamong guna mengurangi kepadatan lalu lintas antara pelabuhan Tanjung Perak dan terminal Teluk Lamong. Proyek lainnya yang diharapkan selesai di akhir tahun meliputi penambahan kapasitas Terminal Bandara Juanda senilai Rp. 946 miliar, operasional Pelabuhan Tanjung Tembaga dan Pelabuhan Probolinggo.

### 3. Kinerja Ekspor-Import

Pada pertengahan tahun 2012 , tercatat transaksi perdagangan barang dan jasa Jatim sedikit melambat dibandingkan triwulan sebelumnya dengan mencatatkan kinerja net ekspor sebesar Rp. 4,04 trilyun, namun masih dalam tren positif net ekspor sejak triwulan II-2010. Membaiknya kinerja ekspor impor Jatim utamanya didorong oleh peningkatan nilai net ekspor perdagangan antar pulau (dari Rp. 2,69 triliun menjadi Rp. 3,47 triliun) dengan didukung tercapainya net ekspor dari transaksi luar negeri sebesar Rp. 0,57 triliun.

Sedikit berbeda dengan pencatatan transaksi perdagangan luar negeri yang dilakukan oleh BPS Jawa Timur, berdasarkan Laporan Aplikasi Permohonan Ekspor Barang (PEB) dan Permohonan Impor Barang (PIB) dengan sumber Bea Cukai Jawa Timur, kembali mencatatkan kondisi net impor sebesar USD 1291,57 juta. Meskipun transaksi ekspor luar negeri Jatim mengalami perbaikan dari -10,12% (yoy) menjadi -0,31%, namun meningkatnya kebutuhan impor (dari -4,70% (yoy) menjadi 5,51%) mengakibatkan neraca perdagangan luar negeri kembali defisit.

Membaiknya transaksi ekspor luar negeri Jatim didominasi oleh jenis barang konsumsi yang tumbuh sebesar 11,54% lebih tinggi dari periode sebelumnya pada level 1,13%, serta ekspor barang bahan baku yang membaik dari -14,66% (yoy) menjadi -5,53%. Sedangkan ekspor barang modal mengalami perlambatan dari 42,18% menjadi 17,57%. Berdasarkan komoditasnya, ekspor barang konsumsi didominasi oleh kelompok makanan olahan, perabot, perhiasan dan alas kaki. Sedangkan untuk kelompok barang bahan baku didominasi oleh ekspor karet mentah, kayu, lemak atau minyak hewan/nabati serta bahan kimia organik.



Selanjutnya untuk kelompok barang modal didominasi ekspor mesin/peralatan listrik.

Peningkatan transaksi impor utamanya didorong peningkatan pertumbuhan impor untuk kelompok barang konsumsi (dari -9,26% (yoy) menjadi 59,13%), barang modal dari 0,96% (yoy) menjadi 27,88%) serta barang bahan baku (dari -5,00% (yoy) menjadi -1,86%). Berdasarkan komoditasnya, impor barang konsumsi didominasi oleh kelompok aneka buah, aneka biji berminyak serta aneka gandum. Sedangkan untuk kelompok barang bahan baku didominasi oleh impor besi dan baja, aneka olahan plastik, pupuk serta bijih logam. Selanjutnya untuk kelompok barang modal didominasi impor mesin/pesawat mekanik serta mesin/peralatan listrik. Kinerja impor triwulan ini relatif membaik dibandingkan periode sebelumnya, meskipun demikian Pemprov Jatim telah mengupayakan perumusan kebijakan lokal sebagai insentif bagi sektor industri pengolahan yang memanfaatkan barang impor untuk diolah menjadi barang ekspor baik keluar maupun dalam negeri.

Sisi penawaran pertumbuhan ekonomi Jawa Timur didorong oleh tiga sektor utama, yakni Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran, Sektor Industri Pengolahan dan Sektor Pertanian.

### **1. Sektor Perdagangan, Hotel & Restoran (PHR)**

Pada triwulan II 2012, Sektor Perdagangan Hotel dan Restoran tercatat mengalami pertumbuhan kedua tertinggi yaitu mencapai 8,92% (yoy), namun demikian melemah dibandingkan dengan pertumbuhan triwulan sebelumnya. Perlambatan ini dipicu melemahnya pertumbuhan sub sektor perdagangan besar dan eceran dari 11,06% (yoy) menjadi 8,78%.

Sedangkan kedua sub sektor lainnya yaitu hotel dan restoran masing-masing meningkat menjadi 9,04% (yoy) dan 9,65%. Perlambatan sub sektor perdagangan besar dan eceran dipicu oleh melemahnya kinerja transaksi perdagangan luar negeri daerah sebagaimana telah diinformasikan sebelumnya bahwa kinerja ekspor antar daerah mengalami penurunan dari 13,73% (yoy) menjadi 9,73%. Selain itu, dari kegiatan perdagangan luar negeri sumber penurunan kegiatan perdagangan berasal dari transaksi impor luar negeri dari 6,72% (yoy) menjadi 1,62%.

Meningkatnya kinerja subsektor hotel di Jawa Timur dikonfirmasi oleh peningkatan pertumbuhan Tingkat Penghunian Kamar (TPK) dan lama tinggal tamu di Hotel Berbintang. TPK Hotel Berbintang tercatat mengalami peningkatan pada level 52,69%. Demikian pula dengan rata-rata lama menginap tamu mengalami peningkatan baik dari jumlah tamu asing maupun domestik, sehingga secara keseluruhan mencapai 2,07 hari per tamu. Meningkatnya rata-rata lama menginap terbesar berasal dari tamu asing dari 3,12 hari menjadi 4,08. Sedangkan tamu domestik meningkat dari 1,7 hari menjadi 1,88 hari. Pencanangan Jawa Timur sebagai salah satu tujuan favorit wisata mancanegara melalui pameran dan kerjasama maskapai penerbangan turut mendorong peningkatan jumlah wisatawan mancanegara hingga mencapai 13,68% (yoy) atau mencapai 19.898 orang, yang merupakan angka tertinggi selama 12 (dua belas) tahun terakhir. Selain itu, meredanya ancaman bencana pada beberapa tujuan wisata favorit seperti Bromo dan Kelud menjadi daya tarik bagi wisatawan asing.

## 2. Sektor Industri Pengolahan

Sektor industri pengolahan mengalami pertumbuhan sebesar 6,40% (yoy), tumbuh lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pertumbuhan sebelumnya yang mencatat pertumbuhan sebesar 5,03% (yoy). Perbaikan sektor ini dipicu meningkatnya sub sektor industri makanan, minuman dan tembakau (6,86% - yoy), sub sektor industri barang kayu dan hasil hutan lainnya (15,35%), sub kelompok industri semen dan barang galian bukan logam (15,87%) serta sub kelompok industri barang lainnya (5,75%). Hanya sub sektor industri tekstil, barang kulit dan alas kaki serta sub sektor industri alat angkut, mesin dan peralatannya yang mengalami perlambatan sebesar 0,5%.

Berdasarkan rilis data survei pertumbuhan produksi industri manufaktur skala mikro, kecil, sedang dan besar diperoleh informasi sub sektor industri merupakan sub sektor yang paling dominan mendorong kinerja industri pengolahan Jawa Timur pada triwulan II 2012 . Membaiknya kinerja sektor industri pengolahan untuk kategori jenis industri mikro dan kecil didominasi oleh meningkatnya pertumbuhan sub sektor industri barang logam (30,34%), kulit (26,82%), makanan (24,80%), minuman (23,12%) serta peralatan listrik (19,05%). Sedangkan untuk kategori industri manufaktur besar dan sedang didorong oleh perbaikan pertumbuhan sub sektor farmasi (21,06% - yoy), bahan kimia (19,65%) serta industri kayu (19,01). Perbaikan kinerja sektor industri pengolahan turut dikonfirmasi oleh impor bahan baku dan modal. Tercatat impor bahan baku dan barang modal mengalami kenaikan menjadi 59,13% (yoy) dan 27,88%. Kondisi ini merefleksikan masih tingginya minat investasi para pelaku usaha

untuk mengganti maupun menambah mesin produksi di wilayah Jawa Timur.

### **3. Pertanian**

Pertumbuhan ekonomi sektor pertanian Jawa Timur sedikit meningkat dibandingkan triwulan sebelumnya, yaitu sebesar 2,95% (yoy), yang didorong oleh meningkatnya produksi sub sektor tanaman bahan makanan (3,36% - yoy) dan perikanan (4,24%). Sedangkan sub sektor lainnya mengalami perlambatan, dengan penurunan terbesar terjadi pada sub sektor kehutanan, perkebunan dan peternakan.

Penurunan produksi padi tahun 2012 dibandingkan 2011 sebesar -4,17% atau 508,53 ribu ton. Penyebab utama penurunan ini adalah turunnya produktivitas sebesar 2,23 kuintal per hektar atau -3,61% sebagai akibat panjangnya musim penghujan di awal tahun sehingga menyebabkan bulir padi kosong. Namun demikian, dengan membaiknya cuaca di pertengahan tahun dan ketersediaan infrastruktur irigasi menjelang memasuki musim tanam di bulan Agustus 2012 diharapkan terjadi perbaikan produktivitas sehingga produksi padi ditargetkan minimal sama dengan tahun 2011. Pertumbuhan luas panen padi dan jagung meningkat hal ini mengkonfirmasi meningkatnya panen kelompok tanaman bahan makanan pada triwulan ini. Sementara itu, luas lahan puso padi dan jagung mengalami penurunan setelah berkurangnya curah hujan di wilayah Jawa Timur sejak Maret 2012 .

Untuk mengatasi dampak akibat anomali cuaca, Dinas Pertanian wilayah Jawa Timur telah menganggarkan pemberian bantuan sarana dan prasarana pertanian berupa jaringan irigasi, lampu pembasmi hama dan mengoptimalkan program system of rice

intensification (SRI) yang telah berjalan sejak tahun 2011. Permasalahan makin berkurangnya luas lahan tanam di daerah selain diatasi melalui penerbitan RTRW tingkat Kab/Kota juga dengan mengkoodinasikan gerakan pemanfaatan lahan tadah hujan dan bantaran sungai oleh seluruh Dinas Pertanian di Jawa Timur.

Pada tanaman hortikultura, tercatat beberapa sentra produksi seperti di Kabupaten Nganjuk memiliki luas lahan bawang merah sebesar 10.200 hektar, dengan produktifitas mencapai 14 – 15 ton/hektar. Dari sisi harga terdapat potensi kenaikan harga terutama pada komoditas bawang merah yang disebabkan kelangkaan stok bibit bawang merah lokal yang habis terjual ketika harga bawang merah sedang tinggi pada triwulan I 2012 . Untuk komoditas hortikultura lainnya, dapat diinformasikan pula beberapa Kab/Kota telah berhasil mengeksport hasil pengembangan tanaman hortikultura, salah satunya yaitu komoditas buah Melon. Total produksi pada tahun 2012 mencapai 111.597 ton melon dengan luas tanam seluas 368 hektar.

Terkait dengan kenaikan harga BBM, sebanyak 15 ribu hektar lahan padi di Kabupaten Ngawi masih sangat bergantung pada solar yang digunakan untuk pembangkit pompa air. Namun demikian beberapa petani di Kabupaten Ngawi tengah mengembangkan pompa air dengan tenaga listrik yang dapat menghemat biaya sekitar 50% dari biaya menggunakan solar.

#### **4.2 Perkembangan Ketenagakerjaan**

Situasi ketenagakerjaan di Jawa Timur menurut Data di Biro Pusat Statistik Jawa Timur di awal Nopember 2012 , dimana per Agustus 2012 adanya peningkatan jumlah angkatan kerja maupun jumlah penduduk

yang bekerja dan juga belum dapat menurunkan tingkat pengangguran. Jumlah angkatan kerja mencapai 20,14 juta orang, bertambah sekitar 240 ribu orang dalam waktu setahun dibanding angkatan kerja Agustus 2012 sebesar 19,90 juta orang.

Jumlah penduduk yang bekerja bertambah 190 ribu orang dibanding keadaan Agustus 2012 sebesar 19,08 juta orang. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan perbandingan antara jumlah penganggur terhadap jumlah angkatan kerjadi Jawa Timur pada Agustus 2012 mencapai 4,33 persen, naik 0,21 persen dibanding TPT Agustus 2012 (4,12 persen). Penyerapan tenaga kerja masih didominasi sector pertanian, perdagangan, jasa kemasyarakatan dan sector industri. Yang tertinggi kenaikan disumbang dari sector perdagangan(5.22%) dan sector jasa kemasyarakatan (9.88%) sedang sector lainnya mengalami penurunan.

Pada sisi lain bahwa aspek positif dan menggembirakan kondisi adalah bahwa jumlah yang bekerja lebih dari 35 per minggu sebanyak 12.93 juta (67.11%) atau naik 0.29% jika dibanding per agustus 2012. Selain itu, penyerapan tenaga kerja pendidikan SLTP ke bawah mengalami penurunan dari 10.51 juta menjadi 10.26 juta dan penyerapan tenaga kerja pendidikan tinggi naik dari 1.31 juta menjadi 1.36 juta.

Perbaikan perekonomian Jawa Timur yang sedang berlangsung juga diyakini menjadi faktor pendorong terjadinya peningkatan penyerapan tenaga kerja. Tercatat terjadi peningkatan jumlah penduduk yang bekerja, dari 19,08 juta menjadi 19,29 juta jiwa. Secara sektoral struktur penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur pada triwulan laporan tidak banyak mengalami perubahan yang berarti. Distribusi penyerapan tenaga kerja terbesar masih didominasi oleh tiga sektor unggulan di Jawa Timur, yaitu sektor pertanian dengan proporsi sebesar 38,81%, diikuti oleh sektor perdagangan sebesar 21,08% dan sektor industri yang

menyerap 15,00% dari total tenaga kerja di Jawa Timur. Dibandingkan posisi Agustus 2012, peningkatan jumlah tenaga kerja didorong oleh kenaikan jumlah tenaga kerja pada sektor industri, sektor perdagangan dan sektor Jasa. Kenaikan jumlah tenaga kerja pada sektor-sektor ini seiring dengan membaiknya kinerja yang sedang berlangsung pada sektor-sektor tersebut. Sebaliknya penurunan tenaga kerja terbesar terjadi pada sektor pertanian yang diperkirakan beralih ke sektor lainnya seperti industri, perdagangan dan jasa. Penurunan tenaga kerja di sektor ini, diyakini dampak dari menurunnya lahan pertanian akibat konversi lahan untuk pemukiman dan industri.

Berdasarkan komposisinya, karakteristik penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur masih didominasi oleh tenaga kerja di sektor informal, dengan komposisi terbesar pada kelompok berusaha dibantu buruh dan posisi berikutnya diduduki oleh kelompok pekerja tak dibayar. Tingginya penyerapan tenaga kerja di sektor informal mendapatkan perhatian tersendiri bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan masyarakat di Jawa Timur.

Berbagai program yang telah diluncurkan pemerintah daerah guna mendorong kapasitas masyarakat dalam meningkatkan taraf dan kualitas hidupnya, diantaranya program Jalin Kesra (Jalan Lain Menuju Kesejahteraan Masyarakat), Jamkesda untuk meningkatkan kualitas kesehatan, BOS (Bantuan Operasional Sekolah) untuk meningkatkan kualitas pendidikan, Bantuan Dana Hibah sebagai modal utama koperasi wanita di pedesaan, pondok pesantren, masyarakat kawasan sekitar hutan, serta pemberian bantuan lainnya yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Selain itu, pemerintah daerah juga berupaya melaksanakan program percepatan dan perluasan perlindungan sosial serta program pembangunan infrastruktur (pembangunan irigasi, jalan, pemukiman dan pengadaan air bersih) yang diharapkan mampu menyerap

tenaga kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sementara itu, perkembangan tenaga kerja di sektor formal mengalami peningkatan, yang didominasi oleh tenaga buruh/karyawan yang mencapai 89,43% dari total tenaga kerja yang bekerja di sektor formal, sedangkan selebihnya merupakan tenaga kerja yang masuk dalam kategori berusaha dibantu buruh tetap (wirausaha).

#### **4.3. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja**

Kondisi kompetensi tenaga kerja di Indonesia saat ini, masih rendah, bahkan bisa dikatakan masih dalam keadaan darurat tenaga kerja. Tepatnya, Indonesia masih kekurangan tenaga kerja profesional yang memiliki keterampilan dan kompetensi kerja serta berdaya saing tinggi dalam pasar kerja. Kebijakan peningkatan kompetensi tenaga kerja saat ini masih terbatas pada penyiapan kompetensi tenaga kerja pada pendidikan formal, yakni wajib belajar 6 tahun hingga 9 tahun. Penyiapan kompetensi tenaga kerja kalau hanya sebatas melalui pendidikan formal, tentunya kemampuan atau kompetensi tenaga kerja belum bisa mengikuti kebutuhan tenaga kerja dalam rangka menyongsong era dibukanya pasar barang dan jasa tingkat Asean, yang disebut dengan Asean Economic Community (AEC) 2015.

Dengan diberlakukannya era dibukanya pasar barang dan jasa tingkat Asean, atau Asean Economic Community (AEC) 2015, sudah barang tentu terjadinya keluar-masuknya tenaga kerja antar negara Asean, yang salah satu implikasinya adalah bahwa adanya kompetisi antar tenaga kerja untuk merebut kue ekonomi di tiap negara. Bagi tenaga kerja dari negara AEC yang memiliki kompetensi kerja yang lebih tinggi dari anggota lainnya



tentunya akan memiliki kesempatan lebih luas untuk mendapatkan keuntungan ekonomi di dalam AEC.

AEC yang beranggotakan Indonesia, Malaysia, Singapura, Philipina, Thailand, Vietnam, Burma, Laos dan Kamboja merupakan kesepakatan antar negara di ASEAN, dan menjadi babak baru percaturan geoekonomi dan geopolitik global. Tiga pembentukan masyarakat Asean yakni pilar sosial budaya yang melengkapi pilar ekonomi dan pilar politik kemandirian yang sudah berjalan. Dengan demikian, pergerakan modal, barang, orang ke Negara Asean khususnya ke Indonesia akan semakin cepat dan bersiang.

Cetak biru AEC telah disepakati jaminan kebebasan mobilitas bagi tenaga kerja terampil di kawasan ASEAN melalui serangkaian tahapan yang disepakati dalam ASEAN Framework Agreement on Services (AFAS) 1995. Tahapan-tahapan itu dibicarakan dalam dua tahun sekali sebagai forum koordinasi dan persiapan dalam liberalisasi jasa di kawasan ASEAN. Liberalisasi jasa di empat sektor prioritas, yakni jasa perhubungan udara, e-ASEAN, kesehatan, dan pariwisata, ditargetkan untuk 2010 dan jasa logistik pada 2012. Liberalisasi bidang jasa seluruhnya ditargetkan rampung pada 2015.

Pertumbuhan ekonomi Jawa Timur saat ini, memang berate di atas rata-rata nasional, namun demikian besarnya TPT Jawa Timur, maka sektor ketenagakerjaan berkewajiban untuk mempersiapkan diri dan bekerja lebih keras terlebih menyongsong AEC tahun 2015. Selain itu sesegera mungkin merampungkan kendala-kendala umum seperti ketidakcocokan antara kebutuhan dengan kualifikasi pencari kerja (*mismatch*), informasi lowongan kerja belum optimal (*misslink*) dan masih belum cocoknya lokasi dan jabatan yang ditawarkan dengan keinginan/harapan pencari kerja. Upaya pembenahan hulu dan hilir, optimalisasi Balai Latihan Kerja, pengakuan keahlian melalui sertifikasi dan penyebaran informasi

kerja secara mudah dan cepat merupakan pekerjaan mendesak selain terobosan berupa adanya kerjasama dengan industri-industri pengguna tenaga kerja asal jatim, perbaikan kurikulum dan mengembangkan kualifikasi *semi-skill and full skill labour* dengan dunia perguruan tinggi.

Jawa Timur saat ini telah melakukan upaya-upaya salah satunya menyiapkan legistimasi tenaga asesor kompetensi pada akhirnya dapat membantu menguji dan menyiapkan tenaga-tenaga terampil yang siap bersaing di pasar kerja. Penyiapan tenaga asesor kompetensi di tahun 2012 melalui APBD dan bekerjasama dengan BNSP, telah melatih 90 orang. 30 orang diantaranya berasal dari praktisi, birokrasi dan rektor universitas yang ada di Jawa Timur (Unesa, Unmer, Untag, Unibra, Unair, Perbanas, Unej, ATKP, IDEI, MTI dll). Sisanya dilakukan bagi tenaga instruktur yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) di Jawa Timur. Dalam pelatihan asesor tersebut dilakukan praktek membuat rencana, melaksanakan dan mengembangkan asesmen (pengujian) baik melalui role playing, penilaian mandiri maupun ujian langsung (real asesmen) yang keseluruhan merupakan aplikasi permohonan dan legalisasi untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi sebagai asesor. Dengan penyiapan asesor tersebut, diharapkan di akhir tahun 2012, di Jawa Timur dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan persaingan di Asean Economy Community tahun 2015 telah tersedia 1000 orang lebih tenaga asesor.

Selain itu, di tahun ini Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur juga telah menyiapkan 17 Tempat Uji Kompetensi (TUK) dan mendorong terbentuknya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang sampai tahun 2012 jumlahnya 10 LSP serta merevitalisasi Laboratorium Tenaga Kerja dengan salah satu programnya adalah Pembentukan Jejaring Stakeholder Produktivitas dan Daya Saing (JSPD).

## **BAB V**

### **PEMBENTUKAN JEJARING STAKEHOLDERS PRODUKTIVITAS DAN DAYA SAING SEKTOR EKONOMI JAWA TIMUR**

#### **5.1. Dasar Hukum Pembentukan Kelembagaan Jejaring Stakeholders Produktivitas dan Daya Saing**

Interaksi antara berbagai pihak di dalam mengelola tenaga kerja dan mengoptimalkan kompetensi tenaga kerja diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) peraturan perundang-undangan: peraturan ketengakerjaan, produktivitas tenaga kerja, dan kerjasama pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan sistem hukum Indonesia, undang-undang mengatur hal-hal yang bersifat umum. Pelaksanaan dari suatu ketentuan hukum pada umumnya diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri. Peraturan-peraturan ini pada umumnya mengatur tentang tahapan-tahapan dan prosedur khusus untuk melaksanakan ketentuan perundang-undangan dan peraturan pemerintah terkait. Sedangkan, Peraturan Presiden (biasa juga disebut sebagai Perpres), diterbitkan sebagai dasar untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan dan program-program Presiden, yang mana harus sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan Presiden juga terkadang merupakan panduan atas pelaksanaan lebih lanjut dari suatu peraturan maupun Peraturan Pemerintah yang sudah ada.

Keberanekaan urusan baik di Pemerintah maupun Pemerintah Provinsi telah menjadikan adanya keberanekaan peraturan dan undang-undang yang berbeda pula. Sebagaimana dimaksud di bawah ini, hal-hal yang terkait dengan kenagakerjaan, produktivitas tenaga kerja dan

pengelolaan tenaga kerja di atur dalam ketentuan-ketentuan yang sudah ada sejak tahun 2003. Namun demikian, walaupun semua peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan telah dilengkapi dengan Peraturan Pemerintahnya, ataupun sudah diterbitkan Peraturan Menteri belum semua pelaksana di Pemerintah Provinsi mampu untuk mengimplementasikan dengan baik. Sehubungan dengan itu Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur berusaha untuk mencermati dan mengimplementasikan amanat peraturan perundangan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pembentukan jejaring stakeholder produktivitas dan daya saing (JSPD).

Terdapat lima peraturan perundangan dalam pembentukan JSPD Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

NO.	TOPIK	PERATURAN PERUNDANGAN	BUTIR-BUTIR PENTING
1	Tenaga Kerja	Undang Undang No 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan	<p>Undang - undang ini mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.</p> <p>Tujuan yang akan dicapai dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;</li> <li>b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;</li> <li>c. Memberikan perlindungan</li> </ol>

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

NO.	TOPIK	PERATURAN PERUNDANGAN	BUTIR-BUTIR PENTING
			<p>kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;</p> <p>d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.</p> <p>untuk merealisasikan tujuan tersebut perlu juga dibentuk "<b>lembaga kerja sama bipartite</b>" sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Dan "<b>lembaga kerja sama tripartite</b>" sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.</p> <p>Peningkatan produktivitas tenaga kerja dikembangkan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas Nasional" (pasal 29), sehubungan dengan itu, diamanatkan untuk melakukan "Pembentukan Lembaga Produktivitas yang bersifat Nasional " (pasal 30)</p>
2.	Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit	Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2008, perubahan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2005,	Jumlah seluruh anggota dalam susunan keanggotaan LKS Tripartit Provinsi, paling banyak 27 (dua puluh tujuh) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur perangkat

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

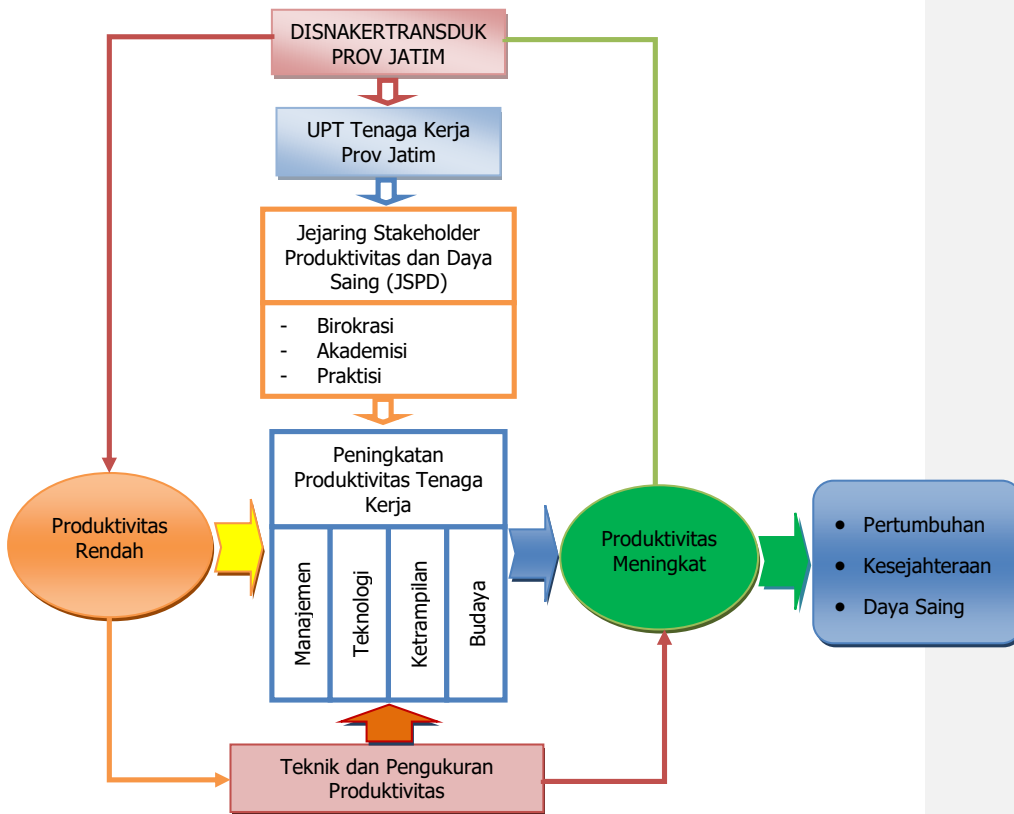
NO.	TOPIK	PERATURAN PERUNDANGAN	BUTIR-BUTIR PENTING
		tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit	<p>pemerintah provinsi, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang.</p> <p>Komposisi keterwakilan LKS Tripartit Nasional dengan perbandingan 1 (satu) unsur Pemerintah, 1 (satu) unsur organisasi pengusaha, dan 1 (satu) unsur serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>Dalam hal salah satu unsur atau lebih tidak dapat memenuhi kesamaan jumlah keanggotaan dengan unsur lainnya, maka ketentuan komposisi keterwakilan tidak berlaku.</p>
3.	Lembaga Produktivitas Nasional	Peraturan Presiden No 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktivitas Nasional, perubahan dari Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1968.	<p>Lembaga Produktivitas Nasional merupakan lembaga non struktural yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Fungsi lembaga ini adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>pengembangan budaya produktif dan etos kerja;</li> <li>pengembangan jejaring informasi peningkatan produktivitas;</li> <li>pengembangan sistem dan teknologi peningkatan produktivitas;</li> <li>peningkatan kerja sama di bidang produktivitas dengan lembaga-lembaga atau organisasi-organisasi Internasional.</li> </ol>
4.	Pembentukan dan Peningkatan Peran Lembaga Kerja Sama	Peraturan Bersama MENAKERTRANS & MENDAGRI Nomor: Per.04/Men/II/2010 dan Nomor: 17	Peningkatan peran Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi dan Kabupaten/Kota adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Gubernur dan Bupati/Walikota untuk

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

NO.	TOPIK	PERATURAN PERUNDANGAN	BUTIR-BUTIR PENTING
	Tripartit Provinsi dan Kabupaten/ Kota	Tahun 2010 tentang Pembentukan Dan Peningkatan Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi Dan Kabupaten/Kota	mengoptimalkan pelaksanaan tugas Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi dan Kabupaten/Kota; Gubernur meningkatkan peran LKS Tripartit Provinsi dalam memberikan saran, pertimbangan dan pendapat untuk pemecahan masalah dan penyusunan kebijakan ketenagakerjaan.
5.	Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur	Peraturan Gubernur Jawa Timur No 122 Tahun 2008, tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur	Gubernur Jawa Timur telah: Menetapkan 20 UPT pelatihan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur yang bertugas untuk melaksanakan pelatihan keterampilan, pengetahuan, dan Ketatausahaan serta pelayanan masyarakat; dan Menetapkan UPT. Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan produktifitas tenaga kerja di kalangan masyarakat industri, pemerintah serta pengukuran dan analisis produktifitas tenaga kerja.

## 5.2. Kelembagaan Jejaring Stakeholders Produktivitas dan Daya Saing

Kelembagaan jejaring kerjasama stakeholders produktivitas dan daya saing sektor ekonomi Jawa Timur dibentuk dengan struktur sebagai berikut:



Kelembagaan jejaring stakeholders produktivitas dan daya saing (JSPD) sektor ekonomi Jawa Timur harus dibangun secara utuh pada tiga level, yakni: level kebijakan dan strategi, dan level manajemen (tugas dan tanggung jawab) dan level operasional (program dan kegiatan). Penjelasan ketiga level dimaksud adalah:



## 1. Level Kebijakan dan Strategi

### 1) Kebijakan:

Terwujudnya sebuah gerakan peningkatan produktivitas sebagai strategi pembangunan di Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten/Kota di wilayah Jawa Timur melalui :

- a. Komitmen total
- b. Keterpaduan dalam program dan kegiatan
- c. Kestinambungan program dan kegiatan
- d. Hasil peningkatan produktivitas dinikmati oleh masyarakat, pengusaha dan Pemerintah secara adil.

### 2) Strategi:

- a. Penguatan peraturan perundangan di bidang produktivitas di Provinsi Jawa Timur dengan merujuk pada Perpres No 50 Tahun 2005, khususnya keterkaitan lembaga produktivitas nasional dengan lembaga produktivitas daerah;
- b. Peningkatan peran serta Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Pemerintah Kabupaten/Kota, Akademisi yang memiliki profesi di bidang produktivitas, dan praktisi yang memiliki keahlian di bidang produktivitas khususnya bersertifikasi APO (Asean Productivity Organization);
- c. Penanaman budaya produktif dikalangan sektor dunia usaha (khususnya sektor ekonomi), pendidikan dan pelatihan, pekerja dan, masyarakat;
- d. Pemberdayaan tenaga ahli di bidang produktivitas sektor ekonomi dalam mengembangkan manajemen, inovasi dan teknologi

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

- e. Perubahan dan inovasi serta penguatan: sistem dan metode peningkatan produktivitas
- f. Penguatan kapasitas lembaga-lembaga produktivitas melalui fasilitasi dan pengembangan sistem di seluruh wilayah di Jawa Timur

## 2. Level Manajemen

### 1) Komposisi JSPD

Komposisi jejaring stakeholders produktivitas dan daya saing (JSPD) terdiri dari:

- a. **Para praktisi perusahaan sektor ekonomi di Jawa Timur yang memiliki sertifikasi APO (Asean Productivity Organization) [lihat lampiran 1] sebanyak 50%, yang kriteria praktisi tersebut meliputi:**
  - Instruktur produktivitas sesuai dengan levelnya;
  - Konsultan produktivitas; dan
  - Pakar atau analisis produktivitas.
- b. **Para Akademisi yang memiliki kemampuan di bidang produktivitas kerja sekaligus sebagai inisiator gerakan produktivitas sektor ekonomi sebanyak 30%, dengan kriteria:**
  - Akademisi yang merangkap sebagai praktisi produktivitas;
  - Pengamat dan peneliti produktivitas; dan
  - Akademisi yang mengajar bidang produktivitas.
- c. **Aparatur pemerintah (birokrasi) yang memiliki kemampuan dalam peningkatan produktivitas kerja**

**dalam upaya untuk menggerakkan produktivitas sektor ekonomi sebanyak 20%. Kriteria birokrasi yang dimaksud adalah birokrasi yang memiliki kemampuan sebagai:**

- Promotor;
- Pembangun kelembagaan (institusional builder);
- Pemikir (think tank);
- Katalisator;
- Penyaji informasi;
- Perintis;
- Pencipta jejaring kerja;
- Fasilitator

## 2) Tugas dan Fungsi

Tugas dan fungsi jejaring stakeholders produktivitas dan daya saing (JSPD):

- a. Meningkatkan pelatihan dan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, di Jawa Timur secara totalitas dan terpadu disemua bidang dan tingkatan;
- b. Meningkatkan pelatihan dan produktivitas untuk daya saing, dalam upaya untuk perluasan kesempatan kerja;
- c. Meningkatkan Pertumbuhan ekonomi di sembilan sektor ekonomi Jawa Timur;
- d. Melakukan pelayanan peningkatan pelatihan dan produktivitas melalui kerjasama baik di lingkungan internal Disnakertransduk maupun di lingkungan eksternal (swasta dan Pemerintah Kabupaten/Kota).

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

- e. Mengembangkan pelatihan dan produktivitas secara terpadu dan sistematis dari unsur-unsur yang saling berkaitan antara satu kegiatan dengan kegiatan lainnya;
- f. Melakukan gerakan peningkatan pelatihan dan produktivitas dengan dukungan data dan informasi;
- g. Meningkatkan mutu sumberdaya manusia atau tenaga kerja;
- h. Membangun Budaya Produktif;
- i. Mengembangkan kelembagaan pelatihan dan produktivitas tingkat Kabupaten/Kota yang berhubungan dengan kelembagaan di Provinsi Jawa Timur dan tingkat Nasional;
- j. Peningkatan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan secara bersama antara karyawan, pemegang saham dan pelanggan.

### 3. Level Operasional

Pada level operasional pembentukan kelembagaan diperlukan program kerja. Program kerja JPSD adalah:

- 1) Revitalisasi lembaga produktivitas di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 2) Peningkatan kesadaran produktivitas di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 3) Pelaksanaan upaya-upaya peningkatan produktivitas di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 4) Pemeliharaan produktivitas di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 5) Perbaikan dan penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan produktivitas di Provinsi dan Kabupaten/Kota secara berkesinambungan dan terus menerus.

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

### 5.3. Jejaring Stakeholders Produktivitas dan Daya Saing Jawa Timur Berbasis WEB

Jejaring Stakeholders Produktivitas dan Daya Saing (JSPD) Jawa Timur yang akan dibentuk dan dilaksanakan oleh UPT Tenaga Kerja - Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur berbasis WEB. JSPD berbasis WEB ini dibangun dalam sebuah PORTAL JSPD yang menjadi bagian dari WEB Laboratorium UPT Tenaga Kerja. PORTAL JSPD merupakan kelembagaan yang berisi tentang jaringan stakeholder pakar produktivitas dan daya saing di Jawa Timur. Pakar produktivitas berasal dari instansi pemerintah (aparatur Pemerintah), akademisi dan praktisi yang bekerja di kantor kosultan dan perusahaan yang memiliki kompetensi di bidang produktivitas. Kompetensi yang dikuasai oleh pakar produktivitas adalah berbagai macam teknik dan metode peningkatan produktivitas, baik untuk individu maupun perusahaan/institusi yang mampu meningkatkan daya saing pembangunan Jawa Timur.

Website JSPD Provinsi Jawa Timur ini dibangun dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Aplikasi ini membutuhkan space penyimpanan yang tidak terlalu besar, karena transaksi yang dilakukan hanya berupa Input Data Pakar.
- b. Bila ditambah dengan posting artikel dan fitur forum produktivitas, tidak diperlukan server khusus untuk menyimpannya.
- c. Untuk **domain name**, bisa berupa **sub domain** dari webiste lembaga yang sudah ada.

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

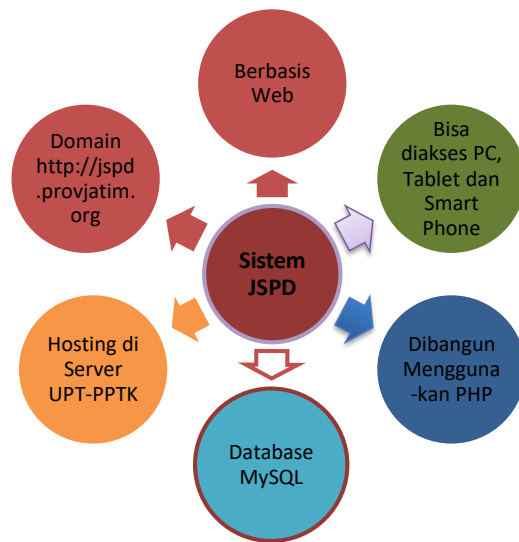
- d. Bila tidak memungkinkan, maka bisa dibuatkan **domain name tersendiri**, dan dibuatkan **link** pada website lembaga yang sudah ada.

### 5.3.1. Desain Sistem JSPD

Desain Sistem JSPD Provinsi Jawa Timur, dapat diilustrasikan sebagai berikut:

1. Struktur dan seluruh fitur yang dimuat dalam sistem JSPD Provinsi Jawa Timur dibangun berbasis WEB;
2. Seluruh fitur yang dimuat di WEB sistem JSPD Provinsi Jawa Timur dapat diakses oleh user melalui Personal Computer, Tablet dan Smart Phone. Namun yang demikian admin fungsional akan membedakan penggunaan WEB JSPD ini antara anggota stakeholder dengan masyarakat secara umum;
3. Sistem JSPD Provinsi Jawa Timur dibangun dengan menggunakan Personal Home Page (PHP)
4. Data - data di dalam PHP disusun berdasarkan database dengan menggunakan sistem data "MySQL";
5. Tempat kerja dari sistem JSPD berbasis WEB ini berada di Hosting Server UPT-PPTK Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur; dan
6. Domain dari JSPD Provinsi Jawa Timur beralamatkan di <http://jspd.provjatim.org>

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing



### 5.3.2. Konten Fitur JSPD

Fitur-fitur yang termuat di dalam JSPD provinsi Jawa Timur terdiri dari:

1. Sekilas tentang JSPD;
2. Data stakeholder;
3. Pengukuran produktivitas;
4. Artikel dan informasi terkait dengan ketenagakerjaan dan produktivitas;
5. Video terkait dengan ketenagakerjaan dan produktivitas; dan
6. Peraturan perundangan terkait dengan ketenagakerjaan dan produktivitas.



Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing



Tampilan awal WEB JSPD Provinsi Jawa Timur



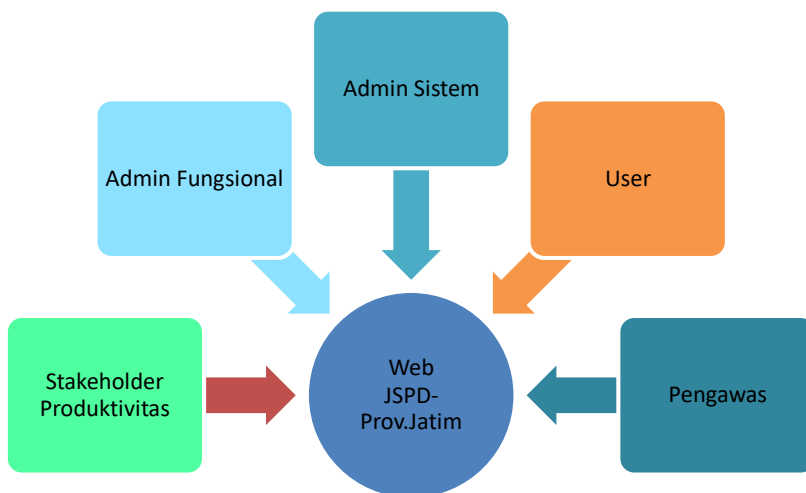
Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

### 5.3.3. Pengelola JSPD

Pengelola JSPD Provinsi Jawa Timur terdiri dari 5 (lima) aktor sebagai berikut:

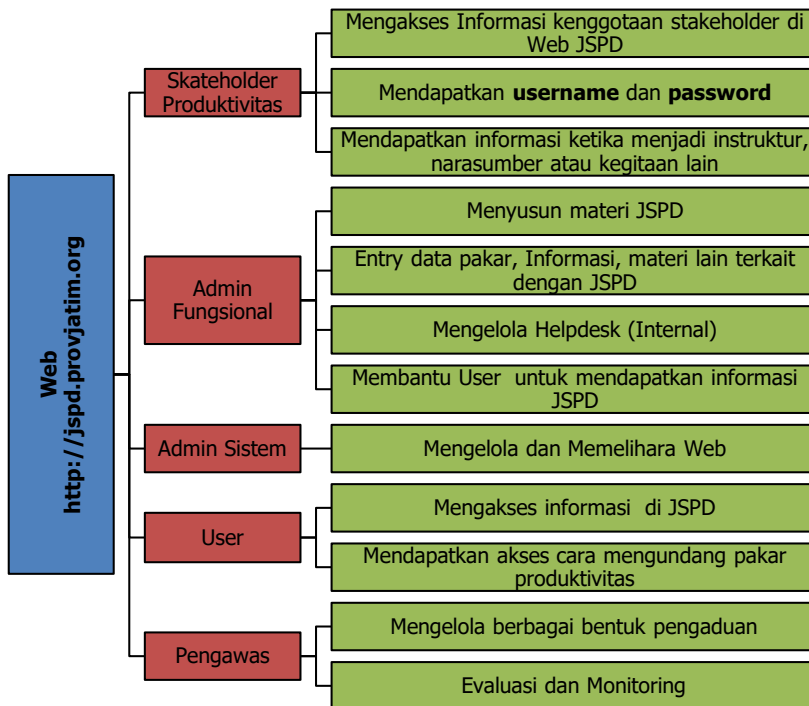
1. Anggota Pakar JSPD (Stakeholder Produktivitas)
2. Admin Fungsional
3. Admin Sistem
4. User
5. Pengawas

Kelima aktor dalam pengelolaan JSPD Provinsi Jawa Timur dapat diilustrikan sebagaimana bagan berikut:



Adapun tugas dan fungsi kerja dari masing-masing aktor yang terlibat dalam JSPD Provinsi Jawa Timur ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing



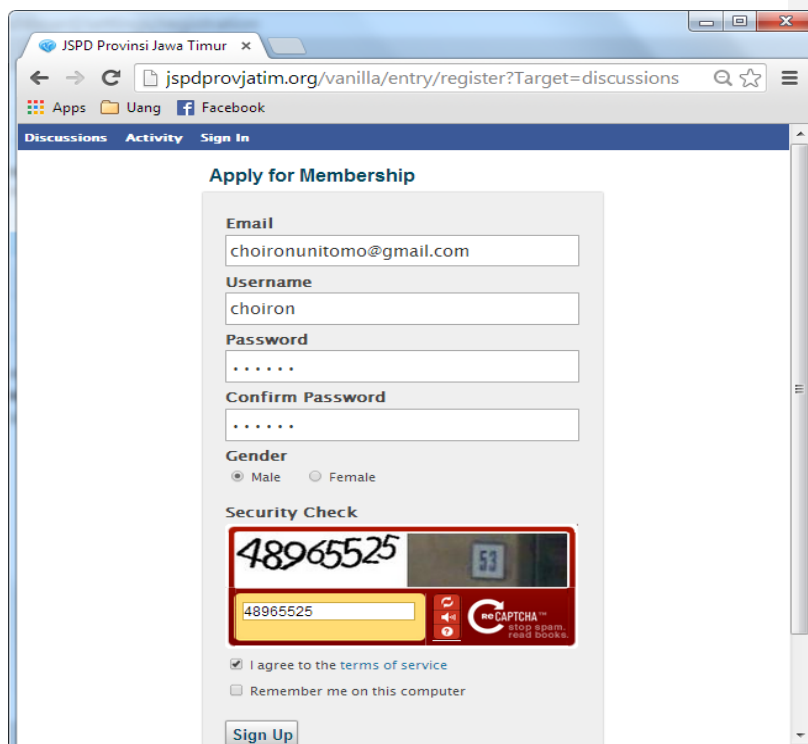
#### 5.3.4. Prosedur Pendaftaran Pakar JSPD

Aplikasi JSPD berbasis WEB dapat diakses oleh masyarakat secara umum atau oleh pengguna (user) yang membutuhkan melalui internet. Dengan demikian JSPD berbasis WEB memberikan kesempatan kepada para pakar produktivitas untuk bergabung setiap saat dan masuk dalam masuk dalam database JSPD, dengan persyaratan:

1. Pendaftar mengajukan permohonan menjadi anggota kepada admin JSPD melalui data isi yang disiapkan, seperti:
  - 1) data pribadi berserta foto,
  - 2) keahlian yang dimiliki,

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

- 3) riwayat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti,
  - 4) riwayat pekerjaan atau proyek yang pernah dikerjakan, dan
  - 5) data penunjang lain
2. Admin JSPD kemudian memverifikasi kebenaran data isian yang dimasukkan ke database JSPD, selanjutnya memberikan informasi kepada pendaftar untuk diterima atau tidak menjadi anggota JSPD UPT Tenaga Kerja - Disnakertransduk Prov. Jatim.
  3. Admin JSPD, selanjutnya memberi **username** dan **password** kepada anggota JSPD yang diterima untuk meng-update data, mengetahui informasi program dan kegiatan yang dilaksanakan JSPD, seperti: diskusi, memasukkan artikel kajian dan fitur lainnya;



The screenshot shows a web browser window with the URL `jspdprovjatim.org/vanilla/entry/register?Target=discussions`. The page title is "Apply for Membership". The form contains the following fields and options:

- Email:**
- Username:**
- Password:**
- Confirm Password:**
- Gender:**  Male  Female
- Security Check:** A CAPTCHA image showing the number "48965525" and a digital display showing "53". Below the image is a text input field containing "48965525" and a CAPTCHA logo with the text "stop spam, read books."
- I agree to the [terms of service](#)
- Remember me on this computer
-

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

Form isian pakar JSPD Form isian data pakar berisi kotak isian yang harus diisi saat pendaftaran seorang pakar. Untuk data isian pendidikan, keahlian, pekerjaan dan pengalaman proyek, dapat diisi lebih dari satu dengan menekan tombol 'Tambah'. Data isian juga meminta untuk memasukkan pasfoto dengan ukuran 300x400 pixel. Sebagaimana tampilan berikut

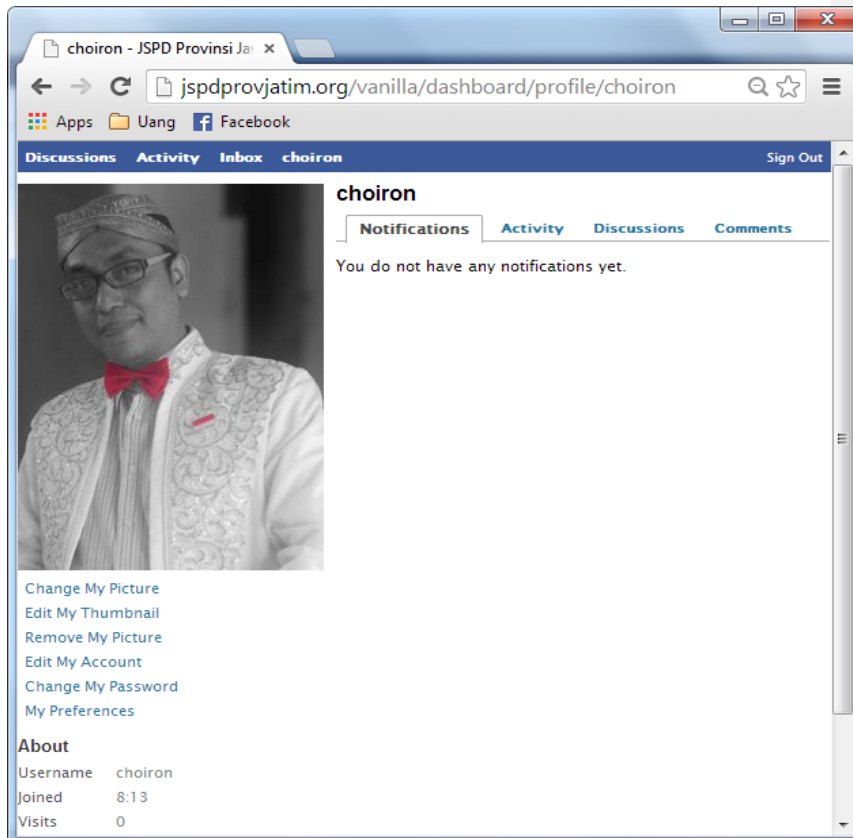
The screenshot shows a web browser window titled "Jejaring Produktivitas". The form is organized as follows:

- Data Personal:** Includes text input fields for "Nama Lengkap", "Tempat Lahir", "Alamat Domisi", "Kota Domisili", "Email", "Telpon", "Handphone", and "PasFoto". It also has radio buttons for "Laki-Laki" (selected) and "Perempuan", and a "Tanggal lahir" field. An "Upload Foto" button is present, with a placeholder box labeled "Foto Ukuran 3x4".
- Data Pendidikan:** A table with columns "Jenjang", "Perguruan Tinggi", and "Tahun Lulus".
- Data Keahlian:** A table with columns "Nama Keahlian", "Sertifikat", "Lembaga", and "Tahun".
- Data Pekerjaan:** A table with columns "Nama Lembaga", "T. Masuk", "T. Keluar", and "Posisi Terakhir".
- Data Proyek:** A table with columns "Nama Proyek", "Tahun Kegiatan", and "Posisi".

Each table has a "Tambah" (Add) and "Hapus" (Delete) button below it. At the bottom of the form are "Simpan" (Save) and "Batal" (Cancel) buttons.

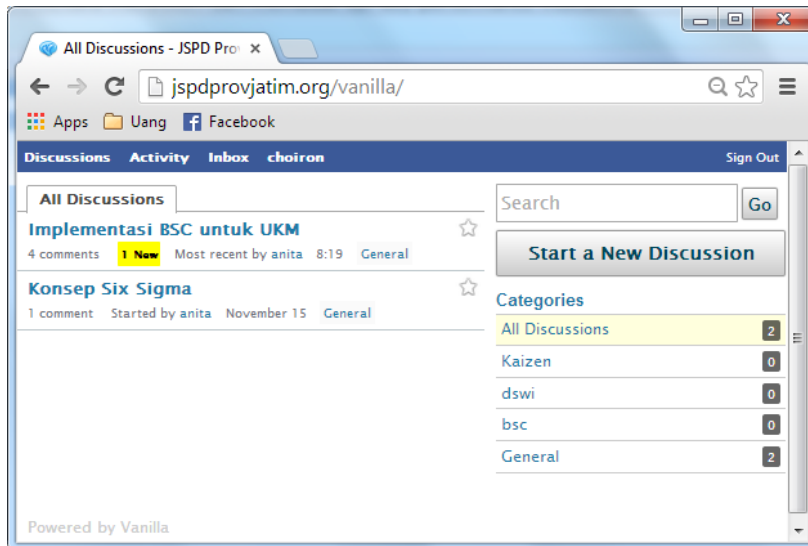
Setelah calon pakar JSPD mengisi form isian dengan lengkap dan benar, maka output yang ditampilkan sebagaimana berikut:

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing



4. Admin JSPD memberikan informasi kepada anggota apabila dibutuhkan oleh user untuk menjadi instruktur, nara sumber dan atau kegiatan lain yang dibutuhkan oleh pengguna baik dari institusi pemerintah maupun perusahaan (swasta)

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing



### 5.3.5. Data Pakar dalam Sistem WEB JSPD

Deskripsi sistem JSPD di atas, dilakukan proses analisis kebutuhan dan proses untuk membuat Desain Sistem Aplikasi JSPD, sebagai berikut:

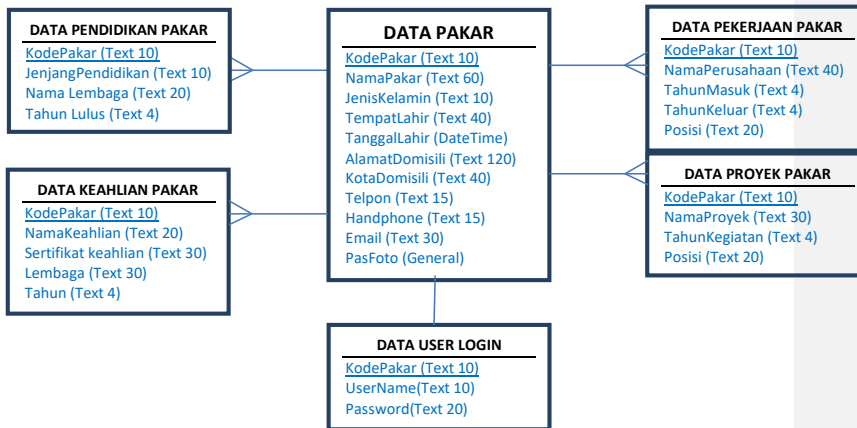
#### 1. Input: Data

Database Jejaring Produktivitas memerlukan data sebagai berikut:

- a. Data Pakar (Kode Pakar, Nama, Jenis Kelamin, Tempat Lahir, Tanggal Lahir, Alamat Domisili, Kota Domisili, Telpon, Handphone, E-mail, Pasfoto)
- b. Data Keahlian Pakar (Kode Pakar, Nama Keahlian, Sertifikat keahlian, Lembaga Sertifikasi, Tahun)
- c. Data Pendidikan Pakar (Kode Pakar, Nama Jenjang Pendidikan, Nama Lembaga, Tahun Lulus)
- d. Data Pekerjaan Pakar (Kode Pakar, Nama Perusahaan-Lembaga, Tahun Masuk, Tahun Keluar, Posisi)

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

- e. Data Proyek Pakar (Kode Pakar, Nama Proyek, Tahun Kegiatan, Posisi)
- f. Data Login (Kode Pakar, User Name, Password, Hak Akses)





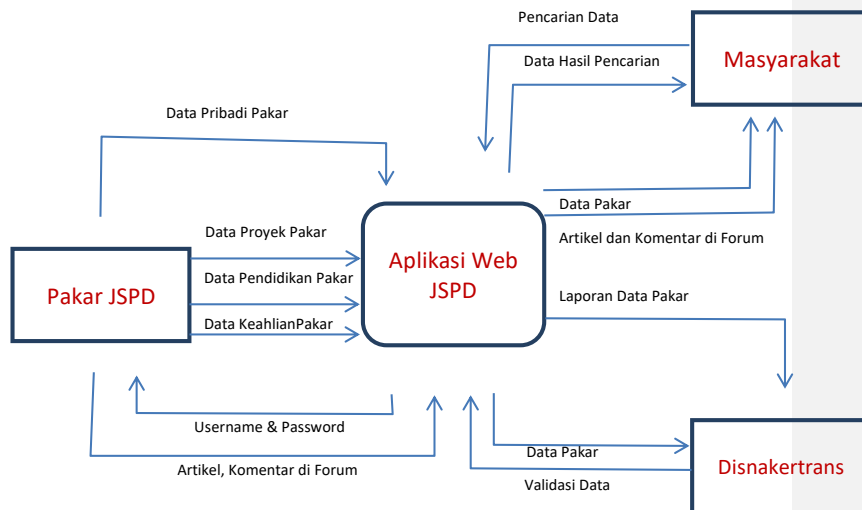
Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

## 2. Proses

Proses yang dilakukan pada aplikasi JSPD ini meliputi:

- a. Input Data Master  
Input data master meliputi Data Kota/Kabupaten, Data Pendidikan dan Data Keahlian yang hanya dapat dilakukan oleh Administrator.
- b. Input Data Traksaksi  
Input data traksaksi hanya meliputi Data Pakar, Data Keahlian Pakar, Data Pendidikan Pakar, Data Pekerjaan Pakar dan Data Proyek Pakar.
- c. Verifikasi Data Pakar  
Data pakar yang masuk, tidak langsung ditampilkan di website. Administrator akan memverifikasi dan memvalidasi data tersebut. Bila dinyatakan benar, maka Admin akan mengirimkan informasi penerimaan.
- d. Pencarian Data  
Fitur pencarian digunakan untuk memudahkan menemukan data pakar sesuai kriteria.

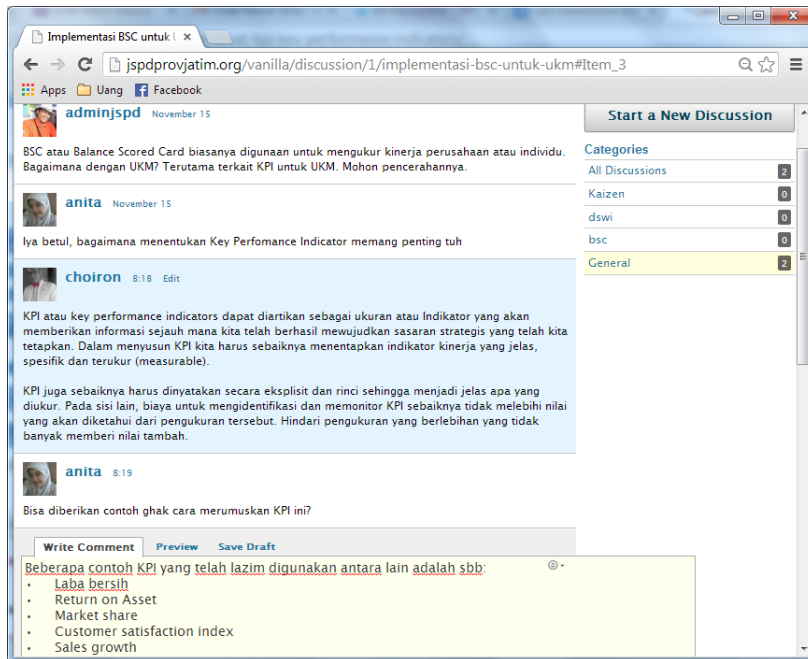
Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing



### 3. Output

Output data transaksi berupa Data Pakar secara personal, Rekap Data Pakar, Rekap Data Pakar Berdasarkan Keahlian. Hasil output data personal berupa data lengkap pakar produktivitas yang dapat dicetak oleh Administrator.

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing



## **BAB VI**

### **DESAIN PENGUKURAN PRODUKTIVITAS SEKTOR EKONOMI JAWA TIMUR**

Pengukuran produktivitas sektor ekonomi dalam kajian ini diharapkan sebagai rumusan untuk mengukur produktivitas sektor ekonomi di Jawa Timur tiap periodik. Dengan demikian, melalui pengukuran produktivitas, akan dapat dinilai perkembangan produktivitas tenaga kerja dan sistem usaha dalam sebuah ekonomi secara keseluruhan dan pada akhirnya sektor usaha tersebut telah memiliki daya saing atau belum. Kajian teoritik sebelumnya dijelaskan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara keluaran (out put) suatu barang atau jasa dengan masukan (input) berupa tenaga kerja, modal dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mendapatkan tingkat keluaran yang berkesinambungan (sustained out put). Konsep produktivitas ini kemudian dapat diterapkan baik pada tingkat tenaga kerja, tingkat perusahaan, tingkat ekonomi (sektor) maupun tingkat ekonomi secara menyeluruh.

Usaha untuk meneliti dan meningkatkan produktivitas pada tenaga kerja dan tingkat perusahaan seharusnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan perusahaan sehari-hari. Dalam pelaksanaan, salah satu kendalanya adalah belum adanya metode pengukuran produktivitas tingkat tenaga kerja yang baku dan tepat guna untuk kondisi Indonesia umumnya dan di Jawa Timur khususnya. Namun demikian, dalam kajian ini pengukuran produktivitas tingkat tenaga kerja, dihitung secara matematis dinyatakan dengan rumus:

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{\text{OUT PUT}}{\text{INPUT}}$$

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

*Keterangan:*

out put = volume atau nilai dari produksi dan jasa yang dihasilkan,

in put = Tenaga kerja , Modal, Peralatan, lahan, bahan Baku dan sebagainya.

## 6.1. Produktivitas Tenaga Kerja

### 1. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Konsep dasar pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan rasio perbandingan output yang dihasilkan dari input yang digunakan oleh tenaga kerja. Output yang dimaksud dalam pengukuran ini adalah jumlah produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja secara utuh atau jumlah produk yang dihasilkan oleh beberapa tenaga kerja secara parsial. Ukuran yang dipakai untuk menyatakan jumlah output adalah unit/fisik seperti: potong, kilogram, meter, liter dsb. Sedangkan jumlah jam tiap tenaga kerja diartikan dengan waktu produktif tenaga kerja untuk bekerja. Untuk menghasilkan sejumlah output, dihitung dari waktu tenaga kerja untuk bekerja yang sebenarnya dan waktu tenaga kerja dalam kondisi menganggur karena beberapa sebab yang tidak bisa dihindarkan (listrik mati, peralatan rusak, menerima pengarahan dan lain-lain), yang terjadi pada saat tenaga kerja siap untuk bekerja. **Waktu produktif** (T.prod) dihitung dari:

$$T.Prod = T.Total - Kel. Pribadi$$

**Keterangan:**

**T. Total** = Jumlah jam kerja tenaga dari mulai awal sampai akhir pengamatan.

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

**Kel. Prib** = Kelonggaran pribadi yang dibutuhkan oleh seseorang tenaga kerja selama jam kerjanya. Kegiatan yang termasuk kelonggaran pribadi misalnya: ke WC, mengeliat, batuk, menggaruk, dan lain-lain. Kelonggaran pribadi dihitung dari presentase kelonggaran pribadi terhadap T. Total.

**Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja (T.Prod) diperoleh secara tidak langsung dengan menggunakan metode sampling kerja, yaitu suatu metode pengamatan yang mengetahui berapa dan kelonggaran pribadi dari suatu T. Total. Dengan mengukur output dan mengetahui total waktu produktif, maka produktivitas tenaga kerja (PTK) dapat dihitung dengan rumus:**

$$PTK = \frac{V \text{ (UNIT PRODUK)}}{T. \text{ PROD (JAM KERJA)}}$$

**Keterangan: Penggunaan rumus di atas, diterapkan dengan persyaratan bahwa produk yang dihasilkan sama dan kondisi kerjanya sama.**

## 2. Pengukuran Indeks Produktivitas

Indeks produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara produktivitas tenaga kerja dengan produktivitas standar (PS). Dengan demikian, Indeks Produktivitas (IP) dirumuskan:

$$IP = \frac{PTK}{PS}$$

**Keterangan:** IP = Indeks produktivitas  
PTK = Produktivitas tenaga kerja  
PS = Produktivitas standard

### 3. Pengukuran Produktivitas standar

Produktivitas standar dibatasi dengan waktu standar untuk menghasilkan satu unit output dan dapat dinyatakan dalam rumus :

$$PS = \frac{1}{\dots\dots\dots}$$

**Keterangan:**

Waktu standar adalah waktu yang dibutuhkan secara wajar oleh seorang pekerja normal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan dijalankan dalam suatu sistem kerja terbaik. Dalam kaitan ini terdapat tiga istilah penting yang harus diperhatikan, yaitu wajar, normal, dan terbaik. Ukuran ini menunjukkan bahwa standar yang dicari bukanlah waktu penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan secara tidak wajar, seperti terlampau lamban, bukan pula pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja yang istimewa trampil serta bukan pula dikerjakan dalam sistem kerja yang dilaksanakan dengan metode kerja yang belum baik. Pada garis besarnya, teknik pengukuran waktu standar dapat dibagi dalam kedua cara, yaitu pengukuran cara langsung dan tidak langsung. Cara pertama yang dilakukan adalah pengukuran yang dilaksanakan langsung dimana pekerjaan yang bersangkutan dijalankan. Ada dua metode yang termasuk cara langsung :

- ❖ Jam Henti (stop watch)
- ❖ Sampling Kerja (Work Sampling)

Sebaliknya cara tidak langsung, pelaksanaan pengukuran waktu standar dilakukan tanpa harus berada di tempat pekerjaan, tetapi dengan membaca tabel-tabel yang tersedia, asalkan

WS = Waktu Standar

mengetahui proses kerjanya melalui elemen-elemen pekerjaan atau elemen-elemen gerakan.

**4. Tujuan pengukuran waktu standar adalah:**

- 1) Menetapkan waktu standar yang digunakan sebagai kriteria pembandingan dalam memilih metode alternatif yang ada sebagai dasar pertimbangan dalam mengalokasikan tenaga kerja secara berimbang.
- 2) Menetapkan jadwal kerja realistis dan menetapkan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kapasitas.
- 3) Dasar yang realistis dan adil dalam menetapkan tingkat insentif pekerja.
- 4) Dasar pertimbangan dalam pengorganisasian pekerja dengan pengaturan perimbangan antara jam kerja yang tersedia atau yang direncanakan.
- 5) Dasar pertimbangan untuk menetapkan anggaran kerja dan menetapkan sistem pengontrolan anggaran.
- 6) Dasar pertimbangan menetapkan kebutuhan tenaga kerja dan biaya yang diperlukan pada masa yang akan datang.

**5. Langkah-langkah pengukuran waktu standar:**

- 1) Menentukan pekerjaan / obyek pengamatan.  
Proses kerja seseorang yang akan diukur produktivitasnya merupakan sistem kerja manusia – mesin yang berulang-ulang dan didominasi oleh tenaga kerja. Dalam sistem kerja ini bisa bekerja secara mandiri (individu) ataupun berkelompok. Apabila berkelompok maka definisi input dan out put harus dinyatakan secara spesifik bagi masing-masing anggota kelompok.



Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

2) Menguraikan Pekerjaan.

Pekerjaan yang dipilih kemudian diuraikan menjadi elemen-elemen kerja / gerakan. Tiap elemen diselidiki kapan mulai dan berakhirnya.

3) Pengamatan pendahuluan

Pengamatan pendahuluan dilakukan dengan mengukur waktu kerja untuk tiap elemen kerja / gerakan menggunakan stop watch (jam henti ) dapat dilakukan dengan cara, yaitu :

**a. Cara Langsung :**

MULAI	ELEME N 1	ELEME N 2	ELEME N 3	ELEME N 4	ELEME N 5	DST
A	W1 b	W2 c	W3 d	W4 e	W5 f	
	W6 g	W7 h	W8 I	W9 j	W10 k	Dst...

**Saat tepat elemen 1 mulai, jam henti (stop watch) dibiarkan jarumnya berputar terus. Setiap elemen waktu berakhir, dicatat waktunya. Demikian seterusnya mulai satu siklus sampai siklus terakhir baru stop watch dihentikan.**

$\begin{aligned} b - a &= w1 \\ c - b &= w2 \\ d - c &= w3 \\ e - d &= w4 \\ f - e &= w5 \end{aligned} = C1$
--

$\begin{aligned} g - f &= w6 \\ h - g &= w7 \\ i - h &= w8 \\ j - i &= w9 \\ k - j &= w10 \end{aligned} = C2$
---

$$C1 = f - a$$

$$C2 = k - f$$

$$C \text{ rata-rata} = \frac{C1 + C2}{2}$$

a, b, c,d, ..... k hasil pembacaan pada stop watch

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

W1,w2,w3,..... w10 hasil perhitungan waktu tiap elemen  
C1, C2, ..... dst waktu satu siklus pekerjaan

b. Cara Tak Langsung

MULAI	ELEME N 1	ELEME N 2	ELEME N 3	ELEME N 4	ELEME N 5	DST
A	W1	W2	W3	W4	W5	
	W6	W7	W8	W9	W10	Dst...

**Pada setiap elemen berakhir, stop watch dihentikan, dicatat waktunya, kemudian dikembalikan pada posisi NOL, di start kembali saat elemen berikutnya diukur, demikian seterusnya. Ada satu macam stop watch yang tidak perlu dihentikan dulu. Tetapi langsung dicatat waktunya setelah elemen itu berakhir kemudian dinolkan lagi.**

W,1, W2, W3,.....dst waktu tiap elemen  
C1, C2, ..... dst waktu untuk satu cycle pekerjaan  
W1 + W2 + W3 + W4 + W5 = C1  
W6 + W7 + W8 + W9 + W10 = C2

$$\frac{C1 + C2}{2} = C \text{ RATA RATA}$$

4) **Mencatat hasil Pengukuran.**

Hasil pengukuran waktu setiap elemen-elemen kerja yang dilakukan berulang-ulang (minimal 20 kali) tersebut kemudian dicatat dalam formulir sebagaimana tertera pada lampiran 1.

5) **Menghitung hasil pengamatan apakah representatif.**

**Jumlah pengamatan waktu mengerjakan tugas, tergantung dari derajat atau tingkat ketelitian yang**

**diinginkan dan tingkat kepercayaan yang dipakai.  
Dengan tingkat kepercayaan 95 % dan derajat  
ketelitian 5%, maka jumlah pengamatan yang  
dibutuhkan dapat dihitung dengan menggunakan rumus**

:

$$N' = \left[ \frac{40 \sqrt{N (\sum X^2) - (\sum X)^2}}{\sum X} \right]^2$$

Keterangan :

- ❖ N' = jumlah pengamatan yang diperlukan
- ❖ N = jumlah pengamatan pendahuluan
- ❖ X = waktu penyelesaian pekerjaan yang tercatat pada Pengukuran.

Apabila  $N' > N$ , berarti masih diperlukan sejumlah ( $N' - N$ ) pengamatan lagi agar representatif, jika sebaliknya berarti sudah cukup representatif.

#### 6) **Pengamatan Tambahan**

Jika pengamatan pendahuluan belum cukup ( $N' > N$ ) maka dilakukan pengamatan tambahan ( $N' - N$ ) kali lagi.

#### 7) **Perhitungan Waktu rata-rata**

setiap elemen kerja dan pekerjaan kemudian dihitung waktu rata-rata dengan rumus :

$$\text{Waktu rata rata ( X )} = \frac{\sum X}{\dots\dots\dots}$$

### **6. Perhitungan Faktor Penyesuaian (Rating factor)**

**Dalam pengukuran waktu kerja, orang yang diamati kadang-kadang bukan tergolong level rata-rata di pabrik, artinya orang yang kita amati waktu itu ketrampilannya, kecepatan kerja atau usaha dan konsistensi pengerjaannya dibawah rata-rata pekerja lain. Dan supaya hasil yang diperoleh dalam pengukuran waktu kerja itu sama, baik itu hasil pengamatan orang yang kecepatan kerjanya diatas rata-rata pekerja normal maupun dibawah rata-rata pekerja normal, maka gunakan angka koefisien atau disebut Rating factor. Biasanya rating faktor untuk pekerja adalah 100% atau sama dengan 1 (satu) sedangkan pekerja yang kecepatan kerjanya diatas rata-rata pekerja, rating faktornya diatas 100 % misalnya 110%, 120% dsb. Untuk pekerja yang kecepataannya dibawah rata rata pekerja misalnya 90 %, 80 %. Diharapkan dengan adanya rating faktor ini, akan didapatkan WAKTU NORMAL, yang sama untuk perhitungan waktu standard nantinya. Baik itu penghitungan dari pekerja cepat atau lamban. Adapun perhitungan waktu normal adalah sebagai berikut :**

$$\text{Waktu Normal ( } W_n) = X + RF \cdot X$$

**Faktor penyesuaian ( Rating Factor) diperoleh dari penjumlahan katagori tenaga kerja yang diukur terhadap empat faktor di atas.**

#### **7. Perhitungan faktor Kelonggaran. ( Allowance Factor )**

**Faktor kelonggaran adalah suatu angka koefisien yang diberikan atau dapat diizinkan bagi orang pekerja. Angka**

**koefisien dapat dalam bentuk suatu angka persentase dari waktu normal.**

**Pada prinsipnya ini adalah waktu yang diizinkan oleh suatu perusahaan/instansi untuk digunakan pekerja/karyawan dalam istirahat sebentar seperti: pergi ke wc dan lain kegiatan yang sejenis. Faktor kelonggaran ini kadang-kadang juga diberikan karena pekerja dalam bekerja sikap dan posisi kerjanya agak sukar/tidak tenang, misalnya bekerja sambil membungkuk, sambil terlentang, dan lain-lain.**

**Demikian pula untuk kondisi tempat kerja yang panas, terlalu dingin dan lain-lain.**

**Besarnya prosentase kelonggaran tergantung pada kebijaksanaan perusahaan.**

**Waktu normal jika ditambahkan Faktor Kelonggaran disebut WAKTU STANDAR, sebagaimana sumus berikut :**

$$\text{Waktu Standar ( } W_s \text{ )} = W_n + AF \cdot W_n$$

**Allowance Factor ( AF) ditentukan berdasarkan pengamatan jenis dan kondisi pekerjaan, tabel-tabel kelonggaran, dan kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan.**

### **8. Perhitungan Produktivitas Standar**

**Perhitungan produktivitas standar dilakukan dengan cara :**

$$PS = \frac{1}{W_k \text{ (jam kerja/unit produk)}}$$

### **6.2. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja**

**Pengukuran produktivitas tenaga kerja menggunakan rumus dasar:**

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\Sigma \text{Produksi}}{\text{Waktu Produktif}}$$

**Waktu produktif dapat diperoleh dengan mengukur sampling kerja (Work Sampling). Sampling kerja adalah suatu tehnik yang dipakai untuk mendapatkan informasi tentang waktu produktif dan tak produktif dari kelompok kerja dan mesin.**

**Adapun langkah-langkah pengukuran sampling kerja adalah sebagai berikut :**

- 1. Pengamatan cara kerja masing-masing anggota kelompok tenaga kerja / mesin, menentukan kegiatan yang termasuk klasifikasi produktif dan menandai atau menghafalkan nama nama tenaga kerja / mesin.**
- 2. Penentuan kisaran pengamatan berdasarkan jam kerja masing-masing tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan.**
- 3. Penentuan jam atau waktu pengamatan dengan menggunakan data dari tabel waktu random sampling.**
- 4. Persiapan formulir sebagaimana tertera pada lampiran 4, arloji dan mengadakan pengamatan pendahuluan menurut waktu yang telah ditentukan.**
- 5. Perhitungan nilai prosentase produktif dan tak produktif berdasarkan percobaan sehari dua hari.**
- 6. Penentuan tingkat ketelitian dan batas kepercayaan.**

7. **Perhitungan jumlah pengamatan yang representatif yang seharusnya dilakukan, dengan menggunakan rumus :**

$$N = \frac{1600 (1 - P)}{\dots\dots\dots}$$

**Keterangan :**

**N = Jumlah pengamatan representatif yang seharusnya dilakukan.**

**P = Prosentase waktu tak produktif dari seluruh pengamatan**

8. **penentuan jumlah hari (shift yang diperlukan bagi pengamatan yang representatif tersebut ). Menentukan juga jumlah pengamatan yang diperlukan.**
9. **Dari hasil pengamatan yang memenuhi representatif dihitung prosentase produktif / tak produktif.**
10. **Perhitungan waktu produktif dengan cara :**

$$\text{Waktu Produktif} = \text{Waktu Total} \times P$$

**Keterangan: (P = Prosentase Waktu Produktif)**

11. **Perhitungan produktivitas tenaga kerja. Apabila selama kisaran waktu tersebut diperoleh sejumlah V, maka :**

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja ( Ptk )} = \frac{V}{\dots\dots\dots}$$

12. **Perhitungan Indeks produktivitas dengan cara :**

$$\text{Indeks produktivitas ( IP )} = \frac{Ptk}{\dots\dots\dots}$$

### **6.3. Faktor faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja .**

**Adanya perbedaan tingkat produktivitas ( indeks produktivitas ) masing-masing tenaga kerja di perusahaan, antara lain dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut :**

#### **1. Sikap mental.**

**Sikap mental tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, disiplin dan etika kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.**



2. **Pendidikan**

**Tingginya pendidikan umumnya semakin tinggi kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan yang produktif**

3. **Ketrampilan.**

**Tenaga kerja yang trampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih trampil kalau mempunyai kecakapan (Ability) dan Pengalaman (Experience) yang cukup.**

4. **Kemampuan Manajerial.**

**Apabila manajemen tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif.**

5. **Hubungan Ekonomial Pancasila**

**Dengan penerapan HIP maka akan menciptakan ketenagakerjaan dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, meningkatkan harkat dan martabat karyawan.**

6. **Tingkat Penghasilan.**

**Apabila tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.**

7. **Gizi dan kesehatan**

**Apabila tenaga kerja terpenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, mempunyai**

**semangat yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.**

**8. Jaminan Sosial.**

**Apabila jaminan sosialnya mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.**

**9. Lingkungan dan Iklim Kerja.**

**Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik ke arah peningkatan produktivitas.**

**10. Sarana Produksi.**

**Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik, apalagi yang digunakan oleh tenaga kerja yang trampil akan mendorong peningkatan produktivitas.**

**11. Teknologi.**

**Apabila teknologi yang dipakai adalah tepat dan sudah lebih maju tingkatannya akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.**

**12. Kesempatan Berprestasi.**

**Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.**

## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **7.1. Kesimpulan**

**Dalam upaya untuk meningkatkan pertumbuhan 9 (sembilan) sektor ekonomi di Jawa Timur, perlu dibentuk jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing (JSPD). Beberapa hal penting dibentuknya JSPD adalah:**

- 1. Kelembagaan JSPD, terintegrasi dengan Laboratorium Tenaga kerja UPTD-PPTK, Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur;**
- 2. Tugas pokok dan fungsi kerja JSPD dibangun berbasis WEB dalam sebuah PORTAL JSPD;**
- 3. JSPD dibentuk dengan konsep governance yang terdiri dari 50% praktisi yang memiliki sertifikasi APO (*Asean Productivity Organization*), 30% Akademisi yang memiliki kompetensi di bidang produktivitas, dan 20% Aparatur pemerintah (birokrasi) sebagai pelaku produktivitas;**
- 4. JSPD merupakan lembaga yang menjadi INISIATOR GERAKAN PRODUKTIVITAS sembilan sektor ekonomi Jawa Timur;**

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

5. **JSPD sebagai lembaga pencetak tenaga kerja yang kompeten dan produktif di sektor sembilan ekonomi Jawa Timur;**
6. **JSPD merupakan pioneer pengukuran produktivitas yang berbasis WEB di Provinsi Jawa Timur.**

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

## **7.2. Rekomendasi**

**Berdasarkan hasil kajian ini direkomendasikan:**

- 1. Pembentukan JSPD perlu dikuatkan dengan regulasi dalam bentuk Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur;**
- 2. Pembentukan lembaga JSPD harus dilengkapi dengan pembuatan software JSPD dan dukungan hardware yang memadai;**
- 3. PORTAL JSPD dibangun menjadi domain tersendiri yang terintegrasi (link) dengan WEB laboratorium UPT-PPTK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur;**
- 4. Aktivitas JSDP harus dikendalikan oleh lima aktor admin JSDP secara khusus.**

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- APO NEWS Information to Make a Difference in Productivity, July–August 2013  
Volume 43 Number 4 ISSN: 1728-0834
- Bain, David, (1982), *The Productivity Prescription. The Manager Guide, To Improving Productivity and Profit*, Mc. Graw Hill Book Co, New York USA
- Brown, K., Adger, W.N., Tompkins, E., Bacon, P., Shim, D. & Young, K. (2001) Trade-off Analysis For Marine Protected Area Management. *Ecological Economics*, 37, 417–434.
- Budimanta, Arif.dkk. 2008. *Corporate Sosial Responsibility Alternatif Bagi Pembangunan Indonesia*. Jakarta: ICSD.
- Carroll, A. B. (1979), “A Three Dimensional Model of Corporate Social Performance”, *Academy of Management Review*, 4, 4, 497-505.
- Clarkson, M.B.E. (ed.), (1994) *The Corporation and Its Stakeholders: Classic and Contemporary Readings*. Toronto: University of Toronto Press, 243-273.
- Dewan Produktivitas Nasional RI, 1983
- Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas, *Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Program Kursus*, [http://www.infokursus.net/download/0604091456Upaya\\_peningkatan\\_Produktivitas\\_tenagakerja\\_melalui\\_program\\_kursus.pdf](http://www.infokursus.net/download/0604091456Upaya_peningkatan_Produktivitas_tenagakerja_melalui_program_kursus.pdf), diunduh 12 Juli 2013
- Elkington, John, (1994), “Towards The Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies For Sustainable Development”, *California Management Review*, 36/2: 90-100.
- European Commission (2001), “Promoting A European Framework For Corporate Social Responsibility”, *Green Paper*, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_en.pdf).
- Freeman R. Edward, (1986). “Toward CSR-3: Why Ethical Analysis is Indispensable and Unavoidable in Corporate Affairs”, *California Management Review*, 28, 2, 126-142.
- Gasparczs, Vincent, (2000) *Manajemen Produktivitas Total*, Gramedia Utama, Jakarta
- Osborne, David dan Gaebler, Ted (1992), *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, Addison – Wesley Publishing Company Inc. USA.

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

*Pamadi Wibowo.*” Debunking CSR Practices—Unleashing CSR Potentials”. CSR Workshop, Jakarta 26 Maret 2008

Rivanto G., (1988), Materi Pokok Dasar-Dasar Produktivitas, Penerbit Kurnia, Jakarta.

Ravianto J, 1986, Orientasi Produktivitas dan Ekonomi Jepang : Apa Yang Harus Dilakukan Indonesia? UI-Press, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah, (1997), Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.

Stevenson, William J, (1982), Production Operations Management, Von Hoffman Press, USA.

Sumanth David G. (1984), Productivity Engineering and Management, Tata Mc Graw Hill Publishing Company Limited New Delhi.

The Global Competitiveness Report 2010–2011, World Economic Forum Geneva, Switzerland 2010

Tjokroadosumarto Widjanarko “Mainan Indonesia Sulit Masuk Pasar China”, <http://economy.okezone.com/read/2010/04/21/320/325093/mainan-indonesia-sulit-masuk-pasar-china>

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

**DAFTAR PERUSAHAAN YANG MEMILIKI SERTIFIKAT APO  
DI JAWA TIMUR TAHUN 2009**

<b>NO</b>	<b>NAMA PERUSAHAAN</b>	<b>ALAMAT / TELP.</b>	<b>KAB / KOTA</b>
1	PT. TJIWI KIMIA	KRAMAT TEMENGGUNG SIDOARJO TELP. 0321-388739 FAX. 0321-388200	SIDOARJO
2	KIMIA FARMA ( Tbk) PERSERO	Dsn. Beluk, Ds Jombok, KEC. KESAMBEN - JOMBANG 0321 397300 0321 397303	JOMBANG
3	PT. CHEIL JEDANG INDONESIA JOMBANG	JL. RAYA BERANTAS KM 3,5, Desa JATIGEDONG, KEC. PLOSO TELP. 0321-887700 FAX. 0321-887711	JOMBANG
4	PT. CHEIL SAMSUNG INDONESIA - PASURUAN	REJOSO – PASURUAN TELP. 0343-482333 FAX. 0343- 401232	PASURUAN
5	UPT. Pelat Kerja JOMBANG	Jl. Anggrek 4 Candi Mulyo , JOMBANG TELP. (0321) 866641 FAX (0321) 862469	JOMBANG
6	UPT. Pelat Kerja KEDIRI	Ds, Gedang Sewu Kec. Pare PO BOX 130 KEDIRI TELP. (0341) 450130 FAX. (0341) 391583	KEDIRI
7	PT. SEMEN GRESIK PABRIK	Ds. SUMBERARUM KEC. KEREK TELP. 0356-325001 FAX. 0356-322380	TUBAN
8	PT. INDUSTRI KEMASAN SEMEN	DESA SOCOREJO KEC. JENU – TUBAN TELP. 0356-491200 FAX. 0356-491234	TUBAN
9	PT. SEMEN GRESIK	JL. VETERAN GRESIK TELP. 031-3981732 FAX. 031-3983209	GRESIK
10	PT. SMELTING	DESA ROOMO KEC.MANYAR TELP. 031-3976450 FAX. 031-3976455	GRESIK



Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

11	PT. PETROKIMIA GRESIK	JL. JEND. A. YANI GRESIK TELP. 031-3982272 FAX. 031-3982200	GRESIK
12	PT. TIRTA INVESTAMA PANDAAN	JL. RAYA SURABAYA – MALANG KM 48,5 PANDAAN-PASURUAN TELP. 0343-631587/631588 FAX. 0343-631586	PASURUAN
13	PT. SPINDO II	JL. RUNGKUT INDUSTRI II / 10 SBY TELP. 031-8439555 FAX. 031-8431348	SURABAYA
14	PT. ABADI ADIMULIA	JL. RUNGKUT INDUSTRI I / 14 SBY TELP. 031-8439456 FAX. 031 – 3292530	SURABAYA
15	PT. YANASURYA BHAKTI	JL. PAHLAWAN–Ds. CEMENGKALANG TELP. 031-8946216-18 FAX. 031-8946219	SIDOARJO
16	PTPN.XII KERTOWONO	GUCIALIT TELP. 0334-893691 FAX. 0334 – 397303	LUMAJANG
17	PTPN. XI PG. JATIROTO	JL. RANUPAKIS NO 1 JATIROTO TELP. 0334-321001 FAX. 0334-321007	LUMAJANG
18	PT. SURABAYA AUTOCOMP IND	NGORO INDUSTRI PERSADA KAV. T-1 KEC. NGORO - MOJOKERTO TELP. 0321 6817400 FAX. 0321 6817541	MOJOKERTO
19	PT. SURYA ZIG ZAG	JL. RAYA KEDIRI - KERTOSONO KM 7 TELP. 0354 684661 FAX. 0354 681926	KEDIRI
20	PT. VARIA USAHA BETON	JL. MAYJEN SUNGKONO SEGORO MADU TELP. 031- 3974718 FAX. 031-	GRESIK
21	PT. VARIA USAHA GRESIK	JL. VETERAN 29 GRESIK TELP. 3981463 FAX. 3982304	GRESIK

22	PT. ASAHIMAS FLAT GLASS	Ds. TANJUNGSARI-TAMAN-SIDOARJO	SIDOARJO
----	-------------------------	--------------------------------	----------

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

	Tbk.	TELP. 031-7882383 FAX. 031-7882149	
23	PT. GARUDA FOOD PUTRA PUTRI JAYA	DS. KRIKILAN DRIYOREJO TELP. 031-8978333 FAX. 7507770	GRESIK
24	PT. PANASONIC LIGHTING IND.	REMBANG INDUSTRI RAYA 47 PIER TELP. 0343-740230 FAX. 0343-740239	PASURUAN
25	PT. KERTAS LECES ( Persero )	JL. RAYA LECES PROBOLINGGO TELP. 0335-680993 FAX. 0335-680954	PROBOLINGGO
26	PT. HARI TERANG INDUSTRY	JL. RUNGKUT INDUSTRI II / 12 SBY TELP. 031-8438276 FAX. 8439006	SURABAYA
27	PT. SUCOFINDO ( Persero)	JL. KALIBUTUH 215 , SURABAYA TELP. 031 5469123 FAX. 031 5469144	SURABAYA
28	PT. SUCOFINDO LABORATORIUM	JL. A YANI 315 TELP. 8470547 FAX. 8470563	SURABAYA
29	PT. VARIA USAHA BETON	JL. S. PARMAN 38 WARU-SIDOARJO TELP. 031-8535049 FAX. 031-8531396	SIDOARJO
30	PT. MIWON IND	DRIYOREJO KM 24 KEC. DRIYOREJO TELP. 031-7507888 FAX. 031-7507595/7590039	GRESIK
31	PT. SPINDO IV	JL. KABUPATEN Ds.CANGKRING MALANG KEC BEDJI PASURUAN TELP. 0343-656523-25 FAX. 0343-658135/656526	PASURUAN
32	PT. CENTRALWINDU SEJATI	JL. BERBEK INDUSTRI I / 24 WARU TELP. 031-8431978 FAX.. 031 8434319	SIDOARJO
33	PT. ANEKA COFFEE INDUSTRI	SBY-KRIAN KM 23 TROSOBO FAX. 88972469	SIDOARJO

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

34	KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK	JL. TAUCHID PERUM PT. SEMEN GRESIK TUPANAN TLP. 031 3971811 - 3985761 FAX. 3983262	GRESIK
35	PT. SORINI CORPORATION Tbk	JL. RAYA NGERONG GEMPOL TELP. 0343-681776 Ext. 678 FAX. 0343-631779	PASURUAN
36	MAGISTRA UTAMA	JL. BOGOR 40 MALANG TLP. (0341) 551838 Fax. (0341) 551838 KARANGKATES - SUMBER PUCUNG	MALANG
37	PLTA SUTAMI - PT. PJB UP. BRANTAS	MALANG TELP. 0341 385545 FAX. 0341 385462	MALANG
38	PLTA WLINGI PT. PJB UP. BRANTAS	DESA JEGU - KEC, SUTOJAYAN KAB. BLITAR TELP. 0341 385545, 385546 FAX. 0341 385462	MALANG
39	PLTA SELOREJO PT. PJB UP. BRANTAS	DESA. PANDANSARI - KEC. NGANTANG KAB. MALANG TELP. 0341 385545, 385546 FAX. 0341 385462	MALANG
40	PT. PJB UP. BRANTAS-KANTOR	JL. BASUKI RAHMAD 271 KARANGKATES SUMBERPUCUNG - MALANG TELP. 0341 385545, 385546 FAX. 0341 385462	MALANG
41	PT. CAMPINA	JL. RUNGKUT INDUSTRI II TELP..8432247 FAX. 8439232	SURABAYA
42	PT. JAPFA COMFEED IND	JL. HR. MANGUNDIPRODJO KM 3,5 BUDURAN - SIDOARJO TELP. 031-8921961 FAX. 031 8963322	SIDOARJO

43	PT. BAYER INDONESIA	JL. RUNGKUT INDUSTRI I/ 12	SURABAYA
----	---------------------	----------------------------	----------

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing

		TELP. 031-8438627 FAX. 8439541	
44	PT. UBS	Jl. Kenjeran 395 -399 TELP. 031 3894636, 3818434 FAX. 031 3812527	SURABAYA
45	PT. PAL INDONESIA	UJUNG – SURABAYA TELP. 031-3292275 Ext. 3201 FAX. 031-3292530	SURABAYA
46	PT. MCI PRIMA GASKET	JL. MARGOMULYO INDAH C-1 TELP. 031-7482990 FAX. 031-7483003	SURABAYA
47	PT. HM. SAMPOERNA, Tbk	Jl. Raya Sby - Malang Km 51,4 Sukorejo TELP. 081331016645 FAX. 031 8434493	PASURUAN
48	PT. HM SAMPOERNA Tbk	Jl. RAYA KALIRUNGKUT 9 - 11 TEL. 8704080 FAX. 8434493	SURABAYA
49	PT. CIOMAS ADISTWA	JL. RY POPOH DS. SEMAMBUNG WONOAYU TEL. 031 8973620 FAX. 031 8973621	SIDOARJO
50	PT. PINDAD	JL. P. SUDIRMAN NO.1 TUREN TELP. 0341-823556 FAX. 0341-824200	MALANG

## FORM ISIAN

### DATA PAKAR PRODUKTIVITAS

#### A. DATA PERSONAL

1. Nama Lengkap :  
\_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*Coret yang bukan*)
3. Tempat / Tanggal Lahir :  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_
4. Alamat Domisili :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Kota Domisili :  
\_\_\_\_\_
6. Email :  
\_\_\_\_\_
7. Telpon / Handphone :  
\_\_\_\_\_
8. Kelompok Pakar : Birokrat / Praktisi / Akademisi (*Coret yang bukan*)
9. Instansi/Lembaga Asal :  
\_\_\_\_\_
10. Alamat Instansi/Lembaga :  
\_\_\_\_\_

#### B. DATA PENDIDIKAN

No	Jenjang Pendidikan	Lembaga Pendidikan	Tahun Lulus
----	--------------------	--------------------	-------------

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing


### C. DATA KEAHLIAN

No	Nama Keahlian	Sertifikat	Lembaga Sertifikasi	Tahun

### D. DATA PEKERJAAN

No	Nama Lembaga/Instansi	Tahun masuk	Tahun Keluar	Posisi Terakhir

### E. DATA PENGALAMAN PEKERJAAN

No	Nama Kegiatan	Tahun Kegiatan	Posisi
----	---------------	----------------	--------

Pembentukan jejaring kerjasama stakeholders pengukuran produktivitas dan daya saing


Demikian, data ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

\_\_\_\_\_,  
/ /2012

( \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ )