

LABOR TURNOVER (LTO)
(Dalam Perspektif Ketenagakerjaan)

Akhmad Junaedi

Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan

junaedi0958@yahoo.co.id

Abstract

Since the Orde Baru Government to date, employment development changes very dynamically, which is characterized by the changes are quite striking among others related to the labor market, labor relations, working time and so on. In line with the era of free trade, regional collaborations such as Asean Economic Community, demanded a more flexible labor market in which workers/laborers are easier to move jobs through the labor relationship Employment Agreement Specific Time (PKWT)/Outsourcing. The working relationship through PKWT/Outsourcing, which is one form of embodiment of a flexible labor market, may encourage some workers/laborers out of work to get another job better, which is often called labor turnover (LTO). Labor turnover has consequences for workers, employers and national economy. Therefore, it becomes important to labor turnover is anticipated to be more restrained, which one of them through appropriate wage policy, the welfare of workers/laborers are adequate and consistent law enforcement.

Keywords: Labor turnover; Workers/laborers; Workers/laborers who never stopped working/moving jobs.

Abstrak

Sejak era pemerintahan orde baru hingga saat ini, pembangunan bidang ketenagakerjaan mengalami perubahan sangat dinamis, yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan yang cukup mencolok antara lain terkait dengan pasar kerja, hubungan kerja, waktu kerja dan sebagainya. Sejalan dengan era perdagangan bebas, kerjasama-kerjasama antar regional seperti Masyarakat Ekonomi Asean, pasar kerja dituntut lebih fleksibel dimana pekerja/buruh lebih mudah untuk berpindah pekerjaan melalui hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/Outsourcing. Hubungan kerja melalui PKWT/Outsourcing yang merupakan salah satu bentuk perwujudan dari pasar kerja fleksibel, dapat mendorong sebagian pekerja/buruh keluar dari tempat kerjanya untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, yang sering disebut *labor turnover* (LTO). *Labor turnover* memiliki konsekuensi bagi pekerja, pengusaha maupun perekonomian nasional. Oleh karena itu, *labor turnover* menjadi penting untuk diantisipasi agar lebih terkendali, yang salah satunya melalui kebijakan pengupahan yang tepat, kesejahteraan pekerja/buruh yang memadai, serta penegakan hukum yang konsisten.

Kata Kunci: Keluar masuk tenaga kerja; Pekerja/buruh; Pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan.

I. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi secara nasional terus mengalami perubahan secara dinamis dan terus menghadapi tantangan yang berbeda. Era globalisasi yang sudah berjalan selama ini telah dirasakan dampaknya secara nyata dimana instabilitas perekonomian dunia membawa pengaruh bagi instabilitas perekonomian nasional. Selain itu, otonomi daerah yang berjalan selama ini juga membawa perubahan yang signifikan terhadap strategi pembangunan nasional (Hermadi dan Tjiptoherijanto, 2009). Dari sisi ketenagakerjaan, adanya dua perubahan kondisi internal dan eksternal tersebut diperlukan kapasitas/kemampuan untuk memperkirakan berbagai kondisi ketenagakerjaan yang akan terjadi, sehingga diharapkan mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan akibat negatif yang ditimbulkannya. Agar akibat terhadap memburuknya keadaan/kondisi ketenagakerjaan dari instabilitas internal maupun eksternal dapat dikurangi atau dicegah melalui berbagai perangkat kebijakan termasuk kebijakan di bidang ketenagakerjaan, maka hal tersebut mutlak dibutuhkan.

Sebagaimana kita ketahui bersama seiring dengan pergerakan waktu sejak era pemerintahan orde baru hingga era pemerintahan saat ini, dunia ketenagakerjaan mengalami perubahan sangat dinamis dan cukup signifikan. Perubahan tersebut ditandai dengan adanya perubahan-perubahan yang cukup mencolok yang antara lain terkait dengan pasar kerja, hubungan kerja, kelembagaan hubungan industrial, waktu kerja dan sebagainya. Dalam perkembangannya, sejalan dengan era perdagangan bebas/globalisasi, kerjasama-kerjasama antar regional (MEA, CAFTA, *Trans Pacific Partnership*/TPP), pasar kerja dituntut lebih fleksibel (Djoko Heriyono, 2011). Pekerja lebih mudah untuk berpindah pekerjaan dari lapangan usaha tertentu ke lapangan usaha yang lain, dari jabatan (jenis pekerjaan) tertentu ke jabatan yang lain, dari status pekerjaan utama tertentu ke status pekerjaan utama yang lain, hubungan kerja dapat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/*Outsourcing*, kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh (*single union* menjadi *multi union*), waktu kerja dapat disesuaikan dengan

kondisi perusahaan/usaha, dan sebagainya (Junaidi, 2008).

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

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/*Outsourcing* yang merupakan salah satu bentuk perwujudan dari pasar kerja fleksibel disatu sisi, sedangkan disisi lain suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman/kondusif bagi pekerja dengan PKWT/*Outsourcing* karena terdapat kesenjangan perlakuan dengan pekerja PKWTT seperti upah yang lebih rendah, kesejahteraan pekerja yang sangat terbatas, jaminan sosial terbatas, serta hak-hak pekerja lainnya juga terbatas dapat memicu sebagian pekerja keluar dari tempat kerjanya untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik. Keadaan tersebut, dapat memicu/menyebabkan tingginya *Labor Turnover* (Perputaran Pekerja/Buruh). Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/*Outsourcing*, merefleksikan bahwa masa kerjanya menjadi lebih pendek dan terbatas, sehingga jika habis masa kontrak kerjanya maka pekerja/buruh yang bersangkutan harus mengakhiri masa kerjanya. Ini berarti bahwa kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja mengakhiri hubungan kerjanya, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal ini juga

memiliki kontribusi/andil terhadap terjadinya tingkat *labor turnover* semakin tinggi.

AMMA *Workplace Relations* Survei Oktober 2010, 2011, dan 2012 di Australia, menyatakan bahwa kekurangan keterampilan telah menyebabkan tingkat perputaran karyawan (*labor turnover*) yang lebih tinggi, sebagian karena daya tawar pekerja telah meningkat untuk mencari upah, dan posisi (jabatan) yang lebih tinggi di tempat kerja yang lain. Selain itu, perputaran karyawan (*labor turnover*) tertinggi di industri sumber dayadalam perekonomian Australia diantaranya adalah dengan alasan tingkat kesulitan pekerjaan, lokasi proyek yang terpencil dan persaingan bagi pekerja terampil. Kemudian dalam tiga survei lainnya, anggota AMMA melaporkan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi sering didorong oleh karena karyawan mencari peluang yang lebih baik di tempat kerja yang lain untuk memperoleh upah/pendapatan yang lebih tinggi atau pekerjamemiliki daya tawar yang lebih baik serta upah lebih kompetitif di tempat kerja lain pada sektor yang cenderung kekurangan tenaga kerja. Disisi lain, jenis pekerjaan yang *labor turnover*nya tinggi menurut hasil survei AMMA antara lain yang melibatkan peran profesional seperti geoscientists, insinyur tambang, *surveyor* tanah, ahli geologi tambang, manajer proyek dan insinyur pengeboran. *Labor Turnover* yang tinggi, dapat berdampak positif dan negatif terhadap kedua belah pihak yakni pekerja dan perusahaan, yang berujung dapat mengakibatkan terganggunya perekonomian secara nasional. Oleh karena itu, kajian tentang *Labor Turnover* menjadi cukup penting untuk dilakukan.

II. Permasalahan.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam kajian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar *labor turnover* pada setiap sektor (lapangan usaha).
2. Seberapa besar *labor turnover* pada setiap jenis pekerjaan (jabatan).
3. Seberapa besar *labor turnover* pada setiap tingkat pendidikan.
4. Faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya *labor turnover*.

5. Bagaimana *labor turnover* dalam perspektif ketenagakerjaan.

III. Tujuan

Memperhatikan latar belakang dan permasalahan tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan dalam kajian ini meliputi :

1. Mengetahui *labor turnover* pada berbagai sektor (lapangan usaha).
2. Mengetahui *labor turnover* pada berbagai jenis pekerjaan (jabatan).
3. Mengetahui *labor turnover* pada setiap jenjang pendidikan.
4. Mengetahui berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya *labor turnover*.
5. Mengetahui *labor turnover* dalam perspektif ketenagakerjaan.

IV. Metodologi

Kajian ini lebih mendasarkan pada analisis data sekunder yang bersumber dari hasil Sakernas bulan Agustus 2015 (Badan Pusat Statistik). Data yang digunakan sebagai pendekatan dalam penghitungan *Labor Turnover* dalam kajian ini secara umum adalah data penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan utama, yang kemudian dipilah data pekerja/buruh, lebih lanjut dipilah lagi data pekerja/buruh yang mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya, dan pemilahan terkhir data pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan dalam satu tahun terakhir. Berdasarkan beberapa referensi yang digunakan, secara sederhana pengertian *Labor Turnover* adalah rasio antara jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan selama periode tertentu dengan jumlah pekerja/buruh dalam periode yang sama, yang secara umum dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$LTON = \frac{\sum ln}{\sum Ln} \times 100$$

Dimana :

LTON = labor turnover tahun *n*

$\sum ln$ = jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindahpekerjaan tahun *n*.

$\sum Ln$ = jumlah pekerja/buruh tahun *n*.

Kemudian formula untuk menghitung *labor turnover* pada setiap sektor (lapangan usaha) adalah sebagai berikut :

$$LTOin = \frac{\sum lin}{\sum Lin} \times 100$$

Dimana :

$LTOin$ = *labor turnover* pada sektor i tahun n

$\sum lin$ = jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan pada sektor i tahun n .

$\sum Lin$ = jumlah pekerja/buruh pada sektor i tahun n .

Sementara formula untuk menghitung *labor turnover* pada jenis pekerjaan (jabatan) adalah sebagai berikut :

$$LTOjn = \frac{\sum ljn}{\sum Ljn} \times 100$$

Dimana :

$LTOjn$ = *labor turnover* pada jenis pekerjaan j tahun n

$\sum ljn$ = jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan pada jenis pekerjaan j tahun n .

$\sum Ljn$ = jumlah pekerja/buruh pada jenis pekerjaan j tahun n .

Sedangkan formula untuk menghitung *labor turnover* pada setiap jenjang pendidikan adalah sebagai berikut :

$$LTOen = \frac{\sum len}{\sum Len} \times 100$$

Dimana :

$LTOen$ = *labor turnover* pada tingkat pendidikan e tahun n

$\sum len$ = jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan pada tingkat pendidikan e tahun n .

$\sum Len$ = jumlah pekerja/buruh pada tingkat pendidikan e tahun n .

V. Analisis

5.1. Kondisi Pekerja/Buruh.

Dalam struktur tenaga kerja (penduduk usia kerja), pekerja/buruh merupakan salah satu bagian dari penduduk yang bekerja (PYB) menurut status pekerjaan utama. Dalam konteks ini, langkah awal yang dilakukan adalah mengetahui data pekerja/buruh yang sekaligus menjadi variabel yang cukup

penting, karena menjadi dasar dalam penghitungan *labor turnover*. Lebih rinci, pekerja/buruh tersebut dapat dilihat menurut pengalaman pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya, yang kemudian dirinci lagi apakah pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan. Untuk melihat kondisi pekerja/buruh secara detail dapat dirinci menurut berbagai karakteristiknya, sebagaimana diuraikan sebagai berikut.

5.1.1. Jenis kelamin dan Golongan Umur

Sebagaimana terlihat pada Tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah pekerja/buruh pada tahun 2015 (Sakernas bulan Agustus) sebanyak 44.434.390 orang. Sebagai penanggung jawab dalam keluarga umumnya laki-laki menjadikan sebagian besar pekerja/buruh adalah laki-laki dan selebihnya perempuan. Secara umum, golongan umur 25-29 tahun cukup mendominasi dari seluruh pekerja/buruh, yang kemudian diikuti kelompok umur 20-24 tahun, artinya bahwa pekerja/buruh tersebut termasuk kelompok usia muda. Disisi lain, pekerja/buruh tersebut juga tergolong usia produktif, yang terindikasi besarnya jumlah pekerja/buruh pada kelompok umur 20-24 tahun hingga 50-54 tahun. Sejalan dengan semakin berkembangnya pola hubungan kerja di berbagai sektor/lapangan usaha seperti melalui sistem *outsourcing*/kontrak kerja salah satunya juga dapat mendorong/memicu pekerja/buruh yang tergolong usia produktif tersebut untuk berpindah/keluar masuk pekerjaan. Meskipun demikian, namun disisi lain masih terdapat pekerja/buruh yang berada pada kelompok umur 15-19 tahun sebanyak 1.866.350 orang, yang didalamnya terdapat pekerja/buruh yang tergolong pekerja anak (umur 15-17 tahun). Adanya pekerja anak tersebut, kemungkinan besar juga memberikan kontribusi terhadap terjadinya *labor turnover*. Hal inilah yang perlu menjadi perhatian pemerintah dalam upaya meminimalisir jumlah pekerja anak.

Tabel 1: Pekerja/Buruh Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

No.	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	15-19	960,498	905,852	1,866,350
2	20-24	3,964,671	3,000,509	6,965,180
3	25-29	5,003,732	2,730,483	7,734,215
4	30-34	4,564,547	2,221,369	6,785,916
5	35-39	4,111,389	1,879,868	5,991,257
6	40-44	3,487,879	1,581,615	5,069,494
7	45-49	2,965,145	1,291,539	4,256,684
8	50-54	2,134,009	961,328	3,095,337
9	55-59	1,189,484	488,314	1,677,798
10	60-64	433,398	142,435	575,833
11	65 +	300,195	116,131	416,326
	Jumlah	29,114,947	15,319,443	44,434,390

Sumber: Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

5.1.2. Pendidikan dan Lapangan Usaha/sektor

Dalam perekonomian nasional pekerja/buruh memiliki peranan yang sangat strategis dalam menggerakkan berbagai aktivitas di setiap sektor/lapangan usaha, dan disisi lain untuk mendukung hal tersebut diperlukan pekerja/buruh dari berbagai latar belakang pendidikan Tabel 2 menunjukkan bahwa pekerja/buruh hasil Sakernas bulan Agustus 2015 mayoritas berpendidikan SLTA Umum yakni sebanyak 10.575.103 orang. Mereka yang tergolong berpendidikan Dasar jumlahnya mencapai 16.212.829 orang (9.138.876 orang SD/kebawah dan 7.073.953 orang SLTP). Sedangkan selebihnya berpendidikan SLTA hingga Universitas yang proporsinya jauh lebih besar yakni sebanyak 28.221.561 orang (63,51%). Meskipun demikian, tetapi rendahnya kualitas pekerja/buruh masih mewarnai dalam dunia kerja yang terindikasi masih banyaknya pekerja/buruh yang berpendidikan SD kebawah yakni menempati pada urutan terbesar ke dua setelah SLTA Umum.

Kemudian jika dilihat menurut sektor/lapangan usaha sebagaimana data pada Tabel 2, sejalan dengan perkembangan di sektor jasa, pekerja/buruh di sektor jasa sangat mendominasi yang jumlahnya sebanyak 14.212.469 orang (31,99%), yang diikuti pekerja/buruh di sektor industri sebanyak

10.088.574 orang (22,70%). Sesuai dengan karakter sektor jasa yang cenderung memiliki tingkat fleksibilitas yang cukup tinggi, juga dapat mendorong pekerja/buruh untuk berpindah/keluar masuk pekerjaan. Sedangkan jumlah pekerja/buruh terendah berada di sektor listrik, gas, dan air minum dan disusul di sektor pertambangan, karena pada kedua sektor tersebut pada umumnya menggunakan teknologi padat modal.

Jika dilihat lebih rinci, jumlah pekerja/buruh berpendidikan Universitas terbesar bekerja di sektor Jasa yakni sebanyak 5.584.769 orang, yang dapat mengindikasikan bahwa pekerja/buruh dengan pendidikan universitas lebih banyak memilih untuk bekerja di sektor jasa sejalan dengan semakin berkembangnya peluang kerja di sektor tersebut. Pada umumnya sektor jasa juga memiliki fleksibilitas yang cukup tinggi, sehingga pekerja/buruh dalam menjalankan aktivitasnya dapat mengatur sesuai dengan keinginannya. Sementara urutan ke dua terbesar jumlah pekerja/buruh berpendidikan SLTA Umum bekerja di sektor yang sama yakni sebanyak 3.032.039 orang. Sedangkan jumlah pekerja/buruh terendah berpendidikan Diploma/Akademi bekerja di sektor listrik, gas, dan air minum yakni sebanyak 12.527 orang.

Tabel 2 : Pekerja/Buruh Menurut Sektor/Lapangan Usaha dan Pendidikan

No.	Sektor/Lapangan Usaha	Pendidikan tertinggi yang ditamatkan						Jumlah
		<=SD	SLTP	SLTA Umum	SLTA Kejuruan	Diploma/Akad	Universitas	
1	1	2,026,827	779,327	501,533	192,790	20,386	59,066	3,579,929
2	2	205,117	113,198	202,885	114,211	31,167	70,842	737,420
3	3	2,285,099	2,288,651	2,510,837	2,251,429	234,954	517,604	10,088,574
4	4	19,324	32,284	71,316	87,064	12,527	34,204	256,719
5	5	1,189,489	780,831	571,357	384,324	58,444	215,105	3,199,550
6	6	1,182,303	1,249,289	2,310,891	1,747,565	304,252	518,165	7,312,465
7	7	463,741	440,474	642,873	397,423	132,136	232,946	2,309,593
8	8	162,693	183,584	731,372	447,873	259,716	952,433	2,737,671
9	9	1,604,283	1,206,315	3,032,039	1,421,282	1,363,781	5,584,769	14,212,469
	Jumlah	9,138,876	7,073,953	10,575,103	7,043,961	2,417,363	8,185,134	44,434,390

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

Keterangan : 1. Pertanian

2. Pertambangan

3. Industri pengolahan

4. Listrik, Gas, dan Air Minum

5. Konstruksi

6. Perdagangan

7. Transportasi

8. Keuangan

9. Jasa

5.1.3. Jabatan/Jenis Pekerjaan dan Pendidikan

Sebagaimana terlihat dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor/lapangan usaha khususnya di sektor formal, pada umumnya terdapat pengorganisasian yang terpilah ke dalam beberapa jabatan/jenis pekerjaan. Pada masing-masing jabatan/jenis pekerjaan tersebut tentunya memerlukan pekerja/buruh untuk mengelola usahanya. Seperti terlihat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas pekerja/buruh menduduki posisi pada jabatan/jenis pekerjaan sebagai tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar yakni sebanyak 16.968.356 orang. Pekerja/buruh yang berada pada posisi sebagai tenaga profesional, teknisi dan tenaga lain

yang berkaitan dengan itu berada pada urutan kedua terbesar yakni sebanyak 7.415.303 orang dan selanjutnya diikuti pejabat pelaksana, tenaga tata usaha, dan tenaga yang berkaitan dengan itu sebanyak 6.481.292 orang. Sedangkan jumlah terendah pekerja/buruh secara berurutan terdapat pada jabatan lainnya dan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan yang masing-masing sebanyak 644.359 orang dan 777.858 orang.

Jika dilihat menurut jabatan dan pendidikannya, jumlah pekerja/buruh terbesar berada pada jenis pekerjaan tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar dengan pendidikan SD/kebawah yakni sebanyak 16.968.356 orang.

Tabel 3: Pekerja/Buruh Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan dan Pendidikan

No.	Jenis Pekerjaan (Jabatan)	Pendidikan tertinggi yang ditamatkan						Jumlah
		<=SD	SLTP	SLTA Umum	SLTA Kejuruan	Diploma/Akademi	Universitas	
1	1	71,993	102,738	968,710	625,859	1,151,894	4,494,109	7,415,303
2	2	22,055	46,318	165,155	63,935	58,395	422,000	777,858
3	3	118,096	246,012	1,978,948	1,209,885	731,877	2,196,474	6,481,292
4	4	654,545	793,856	1,526,098	981,217	150,620	375,415	4,481,751
5	5	1,339,470	906,826	1,224,272	673,362	94,939	301,577	4,540,446
6	6	1,905,014	683,045	369,628	129,487	8,942	28,909	3,125,025
7	7	5,023,811	4,273,325	3,962,750	3,243,059	206,712	258,699	16,968,356
8	8	3,892	21,833	379,542	117,157	13,984	107,951	644,359
	Jumlah	9,138,876	7,073,953	10,575,103	7,043,961	2,417,363	8,185,134	44,434,390

Sumber: Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

Keterangan : 1. Tenaga Profesional, Teknisi Dan Tenaga Lain Ybdi

2. Tenaga Kepemimpinan Dan Ketatalaksanaan

3. Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha Dan Tenaga Ybdi

4. Tenaga Usaha Penjualan

5. Tenaga Usaha Jasa

6. T U Tani, Kebun, Ternak2, Ikan, Hutan Dan Perburuan

7. 7/8/9. Tenaga Produksi, Op Alat Angkutan Dan Pekerja Kasar

5.2. Pekerja/Buruh Yang Pernah Mempunyai Pekerjaan/Usaha Sebelumnya

Sebagai dasar untuk memperoleh data pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya, melalui pemilahan dari pekerja/buruh sebagaimana yang terlihat pada Tabel 1, 2, dan 3. Artinya, bukan saja pekerja/buruh tersebut telah berpindah pekerjaan (baik tempat bekerja/jenis pekerjaan), tetapi dapat juga masih pada pekerjaan yang sama. Dari sebanyak 44.434.390 orang pekerja/buruh tersebut, yang mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya sebanyak 20.024.097 orang (45,06%). Sebagaimana disebutkan pada uraian sebelumnya, data tersebut juga dapat dilihat menurut berbagai karakteristiknya.

5.2.1. Pendidikan

Jika dilihat menurut pendidikan seperti pada Tabel 4, rendahnya kualitas pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya juga masih mewarnai dunia kerja, yang terindikasi dari masih banyaknya diantara mereka yang berpendidikan SD/kebawah. Terlebih lagi jika kita lihat pada jenjang pendidikan dasar, jumlahnya menjadi lebih banyak hingga mencapai 8.188.129 orang. Secara rinci sebagian besar diantara mereka berpendidikan SLTA Umum yakni sebanyak 4.792.714 orang (23,9%), dan secara berurutan diikuti pendidikan SD/kebawah sebanyak 4.699.029 orang (23,5%), SLTP 3.489.100 orang (17,4%), SLTA Kejuruan 3.254.979 orang (16,3%) dan seterusnya berpendidikan Universitas 2.904.388 orang (14,5%). Sedangkan terendah berpendidikan Diploma/Akademi yakni sebanyak 883.887 orang (4,4%).

Tabel 4: Pekerja/Buruh Yang Pernah Mempunyai Pekerjaan/ Usaha Sebelumnya Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SD	4.699.029	23,5
2	SLTP	3.489.100	17,4
3	SLTA Umum	4.792.714	23,9
4	SLTA Kejuruan	3.254.979	16,3
5	Diploma I/II/III/Akademi	883.887	4,4
6	Universitas (S1/S2/S3)	2.904.388	14,5
	Jumlah	20.024.097	100,0

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

5.2.2. Sektor (Lapangan usaha)

Seperti halnya pekerja/buruh pada umumnya, sebagian besar pekerja/buruh yang mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya juga terdapat di sektor jasa yakni sebanyak 5.184.988 orang (25,9%), yang kemudian diikuti di sektor industri sebanyak 5.022.516 orang (25,1%). Besarnya jumlah pekerja/buruh dikedua sektor tersebut, yang pada umumnya

berstatus sebagai pekerja/buruh dengan sistem *outsourcing*/kontrak, dimungkinkan akan memberikan kontribusi terhadap *labor turnover*. Sedangkan jumlah pekerja/buruh yang mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya terendah berada di sektor listrik, gas, dan air minum dan disusul di sektor pertambangan, yang masing-masing sebanyak 117.843 orang (0,6%) dan 400.872 orang atau 2,0% (Tabel 5).

Tabel 5: Pekerja/Buruh Yang Pernah Mempunyai Pekerjaan/ Usaha Sebelumnya Menurut Sektor/Lapangan Usaha

No.	Sektor/Lapangan Usaha	frekuensi	Persen
1	Pertanian	1,598,886	8,0
2	Pertambangan	400,872	2,0
3	Industri	5,022,516	25,1
4	Listrik, Gas dan Air Minum	117,843	0,6
5	Konstruksi	1,638,426	8,2
6	Perdagangan	3,483,449	17,4
7	Transportasi	1,212,190	6,1
8	Keuangan	1,364,927	6,8
9	Jasa	5,184,988	25,9
	Jumlah	20,024,097	100,0

Sumber : Sakernas, Agustus 2015, BPS, diolah

5.2.3. Jenis pekerjaan (Jabatan)

Seperti halnya pekerja/buruh pada berbagai jenis pekerjaan, pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya sebagaimana terlihat pada tabel berikut juga mendominasi pada jenis pekerjaan/jabatan sebagai tenaga produksi, operator alat angkut, dan pekerja kasar yakni sebanyak 8.662.908 orang (43,3%). Besarnya jumlah pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya pada jenis pekerjaan/jabatan tersebut yang pada

umumnya berstatus sebagai pekerja/buruh *outsourcing*/kontrak, juga merupakan salah satu aspek yang akan memberikan kontribusi terjadinya *labor turnover*. Sedangkan jumlah pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya terendah berada pada jenis pekerjaan/jabatan lainnya yakni sebanyak 116.622 orang (0,6%). Akan tetapi, disisi lain terlihat bahwa pada jenis pekerjaan tertentu jumlah pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya cukup besar, yang secara berurutan Pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan tenaga yang

berhubungan dengan itu; Tenaga usaha jasa; Tenaga profesional, teknisi dan tenaga lain yang berhubungan dengan itu; Tenaga usaha

penjualan; dan Tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan dan perburuan.

Tabel 6 : Pekerja/Buruh Yang Pernah Mempunyai Pekerjaan/ Usaha Sebelumnya Menurut Jenis Pekerjaan/ Jabatan

No.	Jenis Pekerjaan/Jabatan	Frekuensi	Persen
1	Tenaga Profesional, Teknisi Dan Tenaga Lain Ybdi	2.381.538	11,9
2	Tenaga Kepemimpinan Dan Ketatalaksanaan	387.430	1,9
3	Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha Dan Tenaga Ybdi	2.661.219	13,3
4	Tenaga Usaha Penjualan	2.023.354	10,1
5	Tenaga Usaha (TU) Jasa	2.413.210	12,1
6	TU Tani, Kebun, Ternak, Ikan, Hutan Dan Perburuan	1.377.816	6,9
7	7/8/9. Tenaga Produksi, Op Alat Angkutan Dan Pekerja Kasar	8.662.908	43,3
8	X/00. Lainnya	116.622	0,6
	Jumlah	20.024.097	100,0

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

5.3 Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan

Berasal dari jumlah pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya dipilah lagi sebagai dasar untuk memperoleh data pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan dalam 1 tahun terakhir. Dari sebanyak 20.024.097 orang pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya tersebut, terdapat sebanyak 2.343.783 orang (11,70%) pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan. Sebagaimana disebutkan pada uraian sebelumnya, data tersebut juga dapat dilihat menurut berbagai karakteristiknya.

5.3.1 Alasan berhenti bekerja.

Sebagaimana umumnya pekerja/buruh yang bekerja pada berbagai sektor/lapangan usaha, terkadang merasakan kondisi lingkungan kerja kurang nyaman, upah/pendapatan belum memadai, kesejahteraan belum memadai, kondisi perusahaan tidak sehat, ada rencana pengurangan pekerja/buruh/PHK, dan lain sebagainya. Sebagaimana terlihat pada Tabel 7, berbagai hal yang menyebabkan pekerja/buruh berhenti bekerja/pindah pekerjaan, dimana dengan alasan utama karena pendapatan kurang memuaskan merupakan alasan terbesar bagi pekerja/buruh yakni

sebanyak 740.026 orang (31,6%). Hal ini besar kemungkinan karena pendapatan yang mereka dapatkan hanya sebatas upah minimum provinsi, tanpa ada tambahan pendapatan lain. Kemudian, dengan alasan habis masa kerja/kontrak menempati pada urutan kedua yakni sebanyak 503.842 orang (21,5%), sehingga dapat mengindikasikan pekerja/buruh tersebut status hubungan kerjanya dengan sistem *outsourcing*/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT). Sedangkan alasan utama terendah karena usaha terhenti/bangkrut yakni sebanyak 87.161 orang (3,7%). Alasan tersebut merupakan salah satu alasan yang sangat sulit untuk dihindari, karena usaha tersebut sudah tidak memungkinkan lagi beroperasi, serta tidak memiliki kemampuan secara finansial sehingga tidak memungkinkan lagi untuk membayar upah pekerjaanya. Sementara alasan utama lain yang cukup besar adalah karena tidak cocok dengan lingkungan kerja yakni sebanyak 390.715 orang (16,7%). Alasan tersebut kemungkinan karena pekerja/buruh yang bersangkutan sulit untuk beradaptasi dengan rekan sekerjanya, suasana kerja yang tidak kondusif, lokasi tempat bekerja yang terlalu jauh dan sebagainya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga merupakan salah satu alasan utama yang cukup banyak jumlahnya yakni sebanyak 137.358 orang (5,8%). PHK yang didefinisikan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara

pekerja/buruh dan pengusaha.PHK dapat dikarenakan pekerja melakukan tindak pidana, pekerja melanggar peraturan perusahaan,

perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan bangkrut, dan sebagainya.

Tabel 7: Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan Menurut Alasan Utama

No.	Alasan Utama	frekuensi	Persen
1	PHK	137.358	5,8
2	Usaha terhenti/bangkrut	87.161	3,7
3	Pendapatan kurang memuaskan	740.026	31,6
4	Tdk cocok dengan lingkungan kerja	390.715	16,7
5	Habis masa kerja/kontrak	503.842	21,5
6	Lainnya	484.681	20,7
Jumlah		2.343.783	100,0

Sumber: Sakernas, Agustus 2015, BPS, diolah

5.3.2 Pendidikan

Jika dilihat menurut pendidikan yang ditamatkan sebagaimana terlihat pada Tabel 8, jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan terbesar berpendidikan SLTA Umum yakni sebanyak 560.199 orang (23,9%). Mereka yang berpendidikan SD/kebawah menempati urutan terbesar kedua yakni sebanyak 502.054 orang (21,4%). Kemudian secara berurutan diikuti

mereka yang berpendidikan SLTA Kejuruan, SLTP, Universitas, dan Diploma/Akademi yang masing-masing sebesar 497.405 orang (21,2%), 449.477 orang (19,2%), 243.085 orang (10,4%), dan 91.563 orang (3,9%). Keadaan tersebut juga mewarnai rendahnya kualitas pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan, yang terindikasi dari masih besarnya jumlah diantara mereka yang berpendidikan dasar (SLTP dan SD/kebawah).

Tabel 8: Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	frekuensi	Persen
1	<=SD	502.054	21,4
2	SLTP	449.477	19,2
3	SLTA Umum	560.199	23,9
4	SLTA Kejuruan	497.405	21,2
5	Diploma I/II/III/Akademi	91.563	3,9
6	Universitas	243.085	10,4
Jumlah		2.343.783	100,0

Sumber: Sakernas, Agustus 2015, BPS, diolah

5.3.3 Sektor (Lapangan usaha)

Kegiatan perekonomian secara umum sebagaimana sering digunakan dalam pendataan statistik dapat diklasifikasikan ke dalam sektor/lapangan usaha seperti terlihat pada tabel berikut. Mayoritas pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan terdapat di sektor perdagangan yakni sebanyak 593.155 orang (25,3%), yang kemudian diikuti di sektor industri sebanyak 561.423 orang

(23,9%). Besarnya jumlah pekerja/buruh dikedua sektor tersebut, yang pada umumnya juga berstatus sebagai pekerja/buruh dengan sistem *outsourcing*/kontrak/PKWT. Sedangkan jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan terendah berada di sektor listrik, gas, dan air minum dan disusul di sektor pertambangan, yang masing-masing sebanyak 11.930 orang (0,5%) dan 42.223 orang atau 1,8% (Tabel 9).

Tabel 9: Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pidih Pekerjaan Menurut Sektor/Lapangan Usaha

No.	Sektor/Lapangan Usaha	Frekuensi	Persen
1	Pertanian	146.781	6,3
2	Pertambangan	42.223	1,8
3	Industri	561.423	23,9
	Listrik, Gas dan Air		
4	Minum	11.930	0,5
5	Konstruksi	214.131	9,1
6	Perdagangan	593.155	25,3
7	Transportasi	164.011	7,0
8	Keuangan	180.083	7,7
9	Jasa	430.046	18,3
	Jumlah	2.343.783	100,0

Sumber: Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

5.3.4 Jenis pekerjaan (jabatan)

Seperti diuraikan sebelumnya, pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan sebagaimana terlihat pada Tabel 10 juga mendominasi pada jenis pekerjaan/jabatan sebagai tenaga produksi, operator alat angkut, dan pekerja kasar yakni sebanyak 1.070.035 orang (45,7%). Besarnya jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan pada jenis pekerjaan/jabatan tersebut yang pada umumnya juga berstatus sebagai pekerja/buruh *outsourcing*/kontrak/PKWT. Sedangkan jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan terendah juga berada pada jenis pekerjaan/jabatan lainnya yakni sebanyak 2.928 orang (0,1%). Keadaan

tersebut mencerminkan adanya turunan secara linier dari pekerja/buruh yang pernah mempunyai pekerjaan/usaha sebelumnya. Artinya, tidak ada perubahan urutan secara proporsional jumlah pekerja pada kedua jenis pekerjaan/jabatan tersebut. Meskipun demikian, namun disisi lain terlihat bahwa pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu jumlah pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan cukup besar, yang secara berurutan adalah Tenaga usaha penjualan; Tenaga usaha jasa; dan Pejabat pelaksana, tenaga tata usaha, dan tenaga yang berkaitan dengan itu. Kondisi tersebut sangat berbeda dengan kedua jenis pekerjaan/jabatan sebelumnya, yang terkesan pada ketiga jenis pekerjaan/jabatan tersebut tidak terdapat turunan secara linier.

Tabel 10: Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pidih Pekerjaan Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan

No.	Jenis Pekerjaan/Jabatan	Frekuensi	Persen
1	Tenaga Profesional, Teknisi Dan Tenaga Lain Ybdi	158.543	6,8
2	Tenaga Kepemimpinan Dan Ketatalaksanaan	22.877	1,0
3	Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha Dan Tenaga Ybdi	301.120	12,8
4	Tenaga Usaha Penjualan	349.001	14,9
5	Tenaga Usaha Jasa	308.558	13,2
6	T U Tani, Kebun, Ternak2, Ikan, Hutan Dan Perburuan	130.721	5,6
7	7/8/9. Tenaga Produksi Op Alat Angkutan Dan Pekerja Kasar	1.070.035	45,7
8	X/00. Lainnya	2.928	0,1
	Jumlah	2.343.783	100,0

Sumber: Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

5.4 Labor Turnover (LTO)

5.4.1 Labor turnover menurut tingkat pendidikan

Hasil perhitungan *labor turnover* dengan menggunakan formula sebagaimana dijelaskan dalam metodologi, baik menurut pendidikan, sektor/lapangan usaha, dan jenis pekerjaan/jabatan dapat dilihat pada Tabel 11. Seperti terlihat pada tabel 10 menunjukkan bahwa *labor turnover* (LTO) secara nasional sebesar 5,27 persen. Jika dilihat menurut pendidikan, *labor turnover* tertinggi terdapat pada pendidikan SLTA Kejuruan yakni sebesar 7,06 persen. *Labor turnover* pada

beberapa pendidikan lain yang terlihat cukup besar, secara berurutan adalah SLTP sebesar 6,35 persen, SD/kebawah 5,49 persen, dan SLTA Umum sebesar 5,30 persen. Sedangkan *labor turnover* terendah terdapat pada pendidikan Universitas yakni hanya 2,97 persen dan yang cukup rendah berpendidikan Diploma/Akademi sebesar 3,79 persen. Tingginya *labor turnover* pada pendidikan SLTA Kejuruan, mayoritas disebabkan karena habis masa kerja/kontrak, dan secara berurutan diikuti karena pendapatan kurang memuaskan, tidak cocok dengan lingkungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan karena usaha terhenti (lihat lampiran 1).

Tabel 11: Labor Turnover (LTO) Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan	Pekerja/Buruh	LTO (persen)
1	<=SD	502.054	9.138.876	5,49
2	SLTP	449.477	7.073.953	6,35
3	SLTA Umum	560.199	10.575.103	5,30
4	SLTA Kejuruan	497.405	7.043.961	7,06
5	Diploma	91.563	2.417.363	3,79
6	I/II/III/Akademi Universitas	243.085	8.185.134	2,97
	Jumlah/Rata-Rata	2.343.783	44.434.390	5,27

Sumber : Sakernas, Agustus 2015, BPS, diolah

5.4.2 Labor Turnover Menurut Sektor (Lapangan Usaha)

Kemudian jika dilihat menurut sektor/lapangan usaha sebagaimana terlihat pada tabel berikut, *labor turnover* tertinggi terdapat pada sektor perdagangan yakni sebesar 8,11 persen. *Labor turnover* pada beberapa sektor/lapangan usaha lain yang cukup tinggi secara berurutan adalah sektor angkutan/transportasi sebesar 7,10 persen, bangunan/konstruksi 6,69 persen, keuangan 6,58 persen, pertambangan 5,73 persen, dan sektor industri 5,56 persen. Sedangkan *labor turnover* terendah terdapat pada sektor jasa yakni hanya 3,02 persen (Tabel 12). Tingginya *labor turnover* di sektor perdagangan, mayoritas disebabkan karena pendapatan kurang memuaskan, dan secara berurutan

disebab karena tidak cocok dengan lingkungan kerja, alasan lainnya, habis masa kerja/kontrak, PHK, dan usaha terhenti (lihat lampiran 2). Secara umum, *labor turnover* menurut sektor/lapangan usaha di Indonesia lebih rendah jika dibandingkan dengan *labor turnover* di Australia terkecuali sektor angkutan/transportasi. Hal tersebut dapat merefleksikan bahwa *labor turnover* secara nasional di Indonesia tergolong rendah, yang kemungkinan besar disebabkan karena pasar kerja di Indonesia masih bercirikan *labor supply* sehingga persaingan sangat kompetitif. Oleh karena itu, sebagian besar pekerja/buruh lebih memilih bertahan di tempat kerjanya meskipun jenis pekerjaannya belum sesuai dengan harapan.

Tabel 12: Labor Turnover (LTO) Menurut Sektor/Lapangan Usaha

No.	Sektor/Lapangan Usaha	Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan	Pekerja/Buruh	LTO (persen)
1	Pertanian	146.781	3.579.929	4,10
2	Pertambangan	42.223	737.420	5,73
3	Industri	561.423	10.088.574	5,56
4	Listrik, Gas dan Air Minum	11.930	256.719	4,65
5	Konstruksi	214.131	3.199.550	6,69
6	Perdagangan	593.155	7.312.465	8,11
7	Transportasi	164.011	2.309.593	7,10
8	Keuangan	180.083	2.737.671	6,58
9	Jasa	430.046	14.212.469	3,02
Jumlah		2.343.783	44.434.390	5,27

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

AMMA *Workplace Relations* telah menyusun data tentang tingkat *labor turnover* di Australia, melalui Survei/Penelitian yang dilakukan pada bulan Oktober 2010, Oktober 2011 dan Oktober 2012, menunjukkan rata-rata tingkat *labor turnover* pada masing-masing sektor antara lain: Sektor Pertambangan 19,17 persen, Konstruksi atau bangunan 21,3 persen, Angkutan/transport 4,0 persen, Kelautan/maritim 11,0 persen, serta Sektor Minyak dan gas/hydrocarbon 12,1 persen. Tingginya *labor turnover* disektor pertambangan dalam perekonomian Australia, dengan alasan pekerjaan sulit, lokasi pekerjaan/proyek terpencil dan persaingan ketat dengan pekerja terampil.

5.4.3 Labor Turnover Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan

Lebih lanjut jika dilihat menurut jenis pekerjaan/jabatan sebagaimana terlihat pada tabel berikut menunjukkan bahwa *labor turnover* tertinggi terdapat pada jenis pekerjaan tenaga usaha penjualan yakni sebesar 7,79persen. Beberapa jenis

pekerjaan/jabatan lain yang *labor turnover*nya cukup tinggi secara berurutan adalah jenis pekerjaan/jabatan Tenaga usaha jasa sebesar 6,79 persen; Tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar 6,31 persen; Pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan tenaga yang berhubungan dengan itu 4,64 persen; dan Tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan dan perburuan 4,18 persen. Sedangkan *labor turnover* terendah terdapat pada jenis pekerjaan lainnya yakni hanya 0,45 persen. Beberapa jenis pekerjaan/jabatan lain yang cukup rendah adalah Tenaga profesional, teknisi dan tenaga lain yang berhubungan dengan itu 2,14 persen; dan Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan 2,94 persen (Tabel 13). Tingginya *labor turnover* pada jenis pekerjaan/jabatan Tenaga usaha penjualan mayoritas disebabkan karena pendapatan kurang memuaskan, dan secara berurutan disebabkan karena tidak cocok dengan lingkungan kerja, habis masa kerja/kontrak, lainnya, PHK, dan usaha terhenti/bangkrut (lihat lampiran 3).

Tabel 13: Labor Turnover (LTO) Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan

No.	Jenis Pekerjaan/Jabatan	Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan	Pekerja/Buruh	LTO (persen)
1	Tng Prof, Teknisi & Tng Ybdi	158.543	7.415.303	2,14
2	Tng Kepemimp& Ketatalaks.	22.877	777.858	2,94
3	Pj. Pelaksana, Tng TU & Tng Ybdi	301.120	6.481.292	4,64
4	Tenaga Usaha Penjualan	349.001	4.481.751	7,79
5	Tenaga Usaha Jasa	308.558	4.540.446	6,79
6	T U Tani, Kebun, Ternak, Ikan, Hutan Dan Perburuan	130.721	3.125.025	4,18
7	7/8/9. Tng Prod, Opr Alat Angkutan Dan Pekerja Kasar	1.070.035	16.968.356	6,31
8	X/00. Lainnya	2.928	644.359	0,45
	Jumlah	2.343.783	44.434.390	5,27

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

5.4.4 LTO Dalam Perspektif Ketenagakerjaan

Labor turnover memiliki konsekuensi langsung baik bagi pekerja maupun pengusaha. *Labor turnover* merupakan salah satu aspek dari mobilitas pekerja/buruh secara individu (tidak terorganisir) dari satu perusahaan (organisasi) ke perusahaan (organisasi) yang lain. LTO adalah rasio antara jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan melalui perselisihan/gesekan, pemberhentian, atau pengunduran diri selama periode tertentu dengan jumlah karyawan yang di gaji selama periode yang sama. Dalam bentuk yang paling sederhana, tingkat LTO adalah persentase jumlah pekerja/buruh yang keluar terhadap jumlah pekerja atau buruh atau karyawan. Pekerja/buruh/karyawan yang keluar mungkin termasuk yang mengundurkan diri secara sukarela, pemecatan, tidak terampil/bersertifikasi, pensiun dan pindah ke lembaga-lembaga lain. Tingkat *labor turnover* berbeda antar industri/perusahaan. Secara umum, perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi yang berkembang dengan baik memiliki tingkat LTO tahunan lebih rendah dari pada LTO yang sangat bergantung pada pasar kerja dalam mengisi lowongan kerja yang tersedia.

Disisi lain, konsekuensi sosial ekonomi dari *labor turnover* bagi sebagian pekerja, pindah pekerjaan yang dilakukan atas inisiatif sendiri/pribadi dapat membawa hasil yang positif baik secara sosial maupun ekonomi, dan kebutuhan pribadi dapat dipenuhi dalam pekerjaan yang lebih baik, upah yang lebih

tinggi, serta kondisi kerja dan kehidupan yang lebih baik. *Labor turnover* dapat menyebabkan kerugian yang signifikan, baik bagi pekerja secara individu maupun bagi perusahaan dan perekonomian nasional. Bagi pekerja yang pindah pekerjaan dapat kehilangan sebagian dari upah, karena pindah pekerjaan dengan kualifikasi yang lebih tinggi akan diatur kembali. Sementara bagi perusahaan, pengunduran diri dan pemecatan yang tidak direncanakan, menyebabkan pemanfaatan peralatan menjadi kurang efisien, mengganggu ritme/proses produksi, serta memerlukan pekerja dan pengeluaran dan tambahan untuk pelatihan kerja. Sedangkan bagi perekonomian nasional, efek negatif dari *labor turnover* (perputaran tenaga kerja) adalah kerugian masyarakat pekerja, karena jumlah pekerja yang besar dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, sementara mereka tidak mengambil bagian dalam produksi. Sedangkan beberapa keuntungan bagi perusahaan yang mengalami pergantian pekerja/buruh antara lain meliputi: (1) Memberikan kesempatan kepada orang-orang/angkatan kerja baru untuk masuk ke dunia kerja yang mungkin memiliki ide-ide segar dan pengetahuan pasar terkini (*up-to-date*); (2) Pekerja dengan pengetahuan spesialis atau keahlian tertentu dapat digunakan untuk mendidik pekerja/buruh/karyawan berketerampilan rendah. Lebih lanjut, perusahaan/usaha yang dapat meningkatkan retensi pekerja atau buruh atau karyawan dengan menawarkan: (1) Insentif keuangan (misalnya bonus, kenaikan gaji); (2) Insentif non-keuangan (misalnya promosi, memberikan kekuasaan lebih dalam pengambilan keputusan); (3) Meningkatkan

efektivitas proses perekrutan dan seleksi karyawan, agar pada awal perekrutan karyawan yang tidak sesuai di tempat kerja lebih sedikit; (4) Melakukan riset untuk memahami mengapa pekerja/buruh/karyawan keluar. Disisi lain, menurut hasil penelitian yang dipublikasikan AMMA (2013), biaya yang timbul dari *labor turnover* meliputi biaya perekrutan yang tinggi, penggantian dan biaya pelatihan, penurunan produktivitas akibat hilangnya sinergitas antara pengetahuan dan kelompok pekerja, mengurangi kapasitas untuk mengembangkan keterampilan tenaga kerja, menurunnya moral di antara sisa pekerja/buruh/karyawan, serta meningkatnya kesulitan dalam membangun dan mempertahankan budaya yang positif.

Lebih lanjut, sebagaimana terlihat pada lampiran 1, 2, dan 3 bahwa secara umum mayoritas pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan memiliki alasan utama karena **pendapatan kurang memuaskan**. Alasan utama tersebut sangat logis, karena pekerja/buruh tersebut sebagian besar berpendidikan SD/kebawah, bekerja di sektor perdagangan, dan pada jenis pekerjaan/jabatan tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar, sehingga upah yang mereka terima kemungkinan besar hanya sebatas upah minimum di masing-masing daerah yang bersangkutan atau bahkan lebih kecil dari upah minimum, sebagai akibat kurangnya pengawasan (lemahnya penegakan hukum). Secara filosofis kebijakan penetapan upah minimum tersebut dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar pekerja/buruh tidak menerima upah dibawah ketentuan upah minimum. Kebijakan tersebut juga diperuntukan bagi pekerja lajang, dengan masa kerja nol tahun, padahal dalam realitanya banyak pekerja/buruh yang telah berkeluarga (bahkan telah memiliki anak) dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Hal tersebut, berdampak terhadap ketidak cukupan dalam pemenuhan kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya. Keadaan tersebut mencerminkan bahwa implementasi perlindungan pekerja/buruh yang terkait dengan pengupahan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, belum berjalan secara efektif. Jika diterapkan secara proporsional, kebijakan upah minimum bermanfaat dalam melindungi kelompok pekerja atau buruh marjinal. Sebagaimana

dikemukakan Junaidi (2008), kelemahan penegakan hukum memunculkan berbagai bentuk pelanggaran hukum yang merugikan kondisi pekerja/buruh. Kelemahan tersebut bersumber dari kegagalan peran aktor penegakan hukum perburuhan, yang menyangkut kualitas sumberdaya manusia dari aktor tersebut. Selain itu juga bersumber dari kelemahan dalam perundang-undangan itu sendiri, yang mengandung celah hukum yang memungkinkan terbukanya peluang praktek pelanggaran hukum tanpa kontrol yang efektif.

Kenaikan upah minimum yang tinggi dalam kondisi pertumbuhan ekonomi yang rendah di Indonesia belakangan ini telah berdampak pada turunnya keunggulan komparatif industri-industri padat karya, yang pada gilirannya menyebabkan berkurangnya kesempatan kerja akibat berkurangnya aktivitas produksi, yang dapat berujung pada tingginya *labor turnover*. Melalui *labor turnover* dapat menggambarkan hal-hal yang terkait dengan kesehatan usaha/industri, penetapan upah, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kesejahteraan lainnya yang tersedia untuk pekerja.

VI. Kesimpulan dan Rekomendasi.

Berdasarkan deskripsi sebagaimana diuraikan sebelumnya, bahwa salah satu bentuk perwujudan pasar kerja fleksibel adalah hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/*Outsourcing*, yang dapat mendorong sebagian pekerja/buruh keluar dari tempat kerjanya untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, yang sering disebut *labor turnover* (LTO). *Labor turnover* secara nasional sebesar 5,27 persen, jika dilihat menurut pendidikan, *labor turnover* tertinggi pada pendidikan SLTA Kejuruan (7,06 persen) dan terendah Universitas (2,97 persen). Sementara jika dilihat menurut sektor/lapangan usaha, *labor turnover* tertinggi pada sektor/lapangan usaha perdagangan (8,11 persen) dan terendah sektor jasa (3,02). Sedangkan jika dilihat menurut jenis pekerjaan/jabatan, *labor turnover* tertinggi pada jenis pekerjaan/jabatan tenaga usaha penjualan (7,79 persen) dan terendah pada jenis pekerjaan lainnya (0,45 persen). Secara umum mayoritas pekerja/buruh yang pernah berhenti bekerja/pindah pekerjaan

memiliki alasan utama karena **pendapatan kurang memuaskan**. Alasan utama tersebut sangat logis, karena pekerja/buruh tersebut sebagian besar berpendidikan SD/kebawah, bekerja di sektor perdagangan, dan pada jenis pekerjaan/jabatan tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar, sehingga upah yang mereka terima kemungkinan besar hanya sebatas upah minimum di masing-masing daerah yang bersangkutan atau bahkan lebih kecil dari upah minimum. Secara filosofis kebijakan penetapan upah minimum tersebut dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar pekerja/buruh tidak menerima upah dibawah ketentuan upah minimum. Kebijakan tersebut juga diperuntukan bagi pekerja lajang, dengan masa kerja nol tahun, padahal dalam realitanya banyak pekerja/buruh yang telah berkeluarga (bahkan telah memiliki anak) dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Hal tersebut, berdampak terhadap ketidak cukupan dalam pemenuhan kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya. *Labor turnover* memiliki konsekuensi bagi pekerja, pengusaha maupun perekonomian nasional. Oleh karena itu, *labor turnover* menjadi penting untuk diantisipasi agar tetap terkendali, yang salah satunya melalui kebijakan pengupahan yang tepat, kesejahteraan pekerja/buruh yang memadai, serta penegakan hukum yang konsisten.

Daftar Pustaka

- Harmadi dan Tjiptoherijanto. 2009. *Prediksi Ketenagakerjaan dan Sektor Pertanian di Indonesia Tahun 2009 serta Antisipasi Terhadap Ancaman Krisis Global*, Jurnal Kependudukan Indonesia Vol. IV No.2. 2009. LIPI: Jakarta.
- Heriyono Djoko, SH. 2011. *Penyimpangan Pelaksanaan Penyerahan Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Serikat Pekerja Nasional: Jakarta.
- 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Kementerian Tenaga Kerja, Jakarta. 2015. *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*, Agustus 2015, BPS, Jakarta.
- Internet
- Pasar Kerja. 2008. <http://www.pasarkerja/KebijakanPasarKerjaFleksibeldiIndonesia.FE.UNJA>, Jakarta, Posted on Juni 8, 2008.
- Outsourcing. 2012. <http://www.outsourcing/KontrakKerjaDanOutsourcingBuruhIndonesiaAmchesmerdeka.file.wordpress.com/2012/09/korbanphk1.jpg>.
- AMMA Resource Industry Employer Group. 2013. <http://www.laborturnover/AMMAResearchPaper:LabourTurnoverAustralia>.
- <http://www.laborturnover/Encyclopedia2.thefreedictionary>.
- <http://www.laborturnover/LaborTurnoverDevinition>, Business Dictionary.

Lampiran 1: Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan Menurut Pendidikan dan Alasan Utama

No	Pendidikan	Alasan utama berhenti bekerja/pindah pekerjaan setahun terakhir						Jumlah
		PHK	Usaha terhenti (bangkrut)	Pendapatan kurang memuaskan	Tidak cocok dengan lingkungan kerja	Habis masa kerja/kontrak	Lainnya	
1	<=SD	30,495	32,265	187,717	52,986	80,015	118,576	502,054
2	SLTP	31,561	19,011	157,055	73,280	88,038	80,532	449,477
3	SLTA Umum	36,948	23,961	177,441	93,805	132,093	95,951	560,199
4	SLTA Kejuruan	27,911	7,927	131,179	107,517	140,994	81,877	497,405
5	Diploma I/II/III/ Akademi	1,981	587	25,871	20,793	17,067	25,264	91,563
6	Universitas (S1/S2/S3)	8,462	3,410	60,763	42,334	45,635	82,481	243,085
	Jumlah	137,358	87,161	740,026	390,715	503,842	484,681	2,343,783

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

Lampiran 2: Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan Menurut Sektor/Lapangan Usaha dan Alasan Utama

No.	Sektor/Lapangan Usaha	Alasan utama berhenti bekerja/pindah pekerjaan setahun terakhir						Jumlah
		PHK	Usaha terhenti (bangkrut)	Pendapatan kurang memuaskan	Tidak cocok dengan lingkungan kerja	Habis masa kerja/kontrak	Lainnya	
1	Pertanian	4,000	5,670	53,828	19,871	23,362	40,050	146,781
2	Pertambangan	4,596	589	14,949	4,164	11,011	6,914	42,223
3	Industri	54,505	18,231	166,379	83,464	149,217	89,627	561,423
4	Listrik, Gas dan Air Minum	1,429	0	5,091	1,047	3,963	400	11,930
5	Konstruksi	11,645	10,977	70,953	25,869	58,485	36,202	214,131
6	Perdagangan	26,522	15,699	200,915	121,141	113,353	115,525	593,155
7	Transportasi	6,308	12,107	59,206	31,944	29,793	24,653	164,011
8	Keuangan	10,535	3,436	49,666	37,725	31,824	46,897	180,083
9	Jasa	17,818	20,452	119,039	65,490	82,834	124,413	430,046
	Jumlah	137,358	87,161	740,026	390,715	503,842	484,681	2,343,783

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

Lampiran 3: Pekerja/Buruh Yang Pernah Berhenti Bekerja/Pindah Pekerjaan Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan dan Alasan Utama

No.	Jenis Pekerjaan/ Jabatan	Alasan utama berhenti bekerja/pindah pekerjaan setahun terakhir						Jumlah
		PHK	Usaha terhenti (bangkrut)	Pendapatan kurang memuaskan	Tidak cocok dengan lingkungan kerja	Habis masa kerja/kontrak	Lainnya	
1	1	7,728	6,043	35,609	27,384	23,559	58,220	158,543
2	2	152	291	6,981	1,716	3,579	10,158	22,877
3	3	9,027	5,341	76,437	61,789	65,728	82,798	301,120
4	4	16,040	7,811	118,392	80,400	65,591	60,767	349,001
5	5	17,240	9,039	102,606	53,928	68,218	57,527	308,558
6	6	3,128	5,670	47,731	16,130	21,331	36,731	130,721
7	7	84,043	52,860	351,249	148,928	255,748	177,207	1,070,035
8	8	0	106	1,021	440	88	1,273	2,928
	Jumlah	137,358	87,161	740,026	390,715	503,842	484,681	2,343,783

Sumber : Sakernas (Agustus 2015), BPS, diolah

Keterangan : 1.Tenaga Profesional, Teknisi Dan Tenaga Lain Ybdi

2.Tenaga Kepemimpinan Dan Ketatalaksanaan

3. Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha Dan Tenaga Ybdi

4. Tenaga Usaha Penjualan

5. Tenaga Usaha Jasa

6. T U Tani, Kebun, Ternak2, Ikan, Hutan Dan Perburuan

7. 7/8/9. Tenaga Produksi, Op Alat Angkutan Dan Pekerja Kasar

8. X/00. Lainnya