

ANALISIS USAHA INDUSTRI POTENSIAL KABUPATEN SEMARANG BERDASARKAN TINGKAT UPAH DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA

Edy Dwi Kurniati

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre GUPPI
Sudirman Ungaran, Jl. Tentara Pelajar No. 13 Ungaran Timur 50514*

Email: kurni_edy@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pada era liberalisasi perdagangan, upah tenaga kerja yang tinggi selain menunjukkan perhatian juga menunjukkan kemampuan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Peningkatan upah juga tetap menunjukkan efisiensi jika dikonversi menjadi produktivitas dan kualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memetakan tipologi sektor usaha berdasarkan tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang yang berguna untuk merumuskan kebijakan pengembangan sektor ekonomi yang mempunyai potensi peningkatan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Penelitian dilakukan berdasarkan data hasil survei data upah, jumlah tenaga kerja dan kebutuhan hidup layak (KHL) pada sektor usaha di luar sektor pertanian oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan di Kabupaten Semarang. Analisis tipologi sektor usaha dilakukan dengan pengembangan analisis *Klassen Typology* dengan memetakan sektor usaha berdasarkan upah dan penyerapan tenaga kerja. Sektor usaha potensial yaitu sektor usaha yang mempunyai kemampuan dalam memberikan upah dan penyerapan tenaga kerja tinggi. Hasil penelitian menemukan bahwa sektor industri Meubel/Furniture, Garment dan Industri Makanan Kecil merupakan sektor ekonomi yang potensial dalam memberikan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Sektor ekonomi yang mempunyai upah tenaga kerja tinggi namun penyerapan tenaga kerja rendah adalah: Real Estate, Industri Manufaktur. Sektor ekonomi yang mempunyai potensi penyerapan tenaga kerja tinggi namun upah rendah adalah sektor industri Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/ Pengolahan. Sektor ekonomi yang mempunyai upah dan penyerapan tenaga kerja rendah adalah sektor usaha jasa, otomotif, penyedia air bersih.

Kata Kunci: *Sektor Usaha Potensial, Upah, Penyerapan Tenaga Kerja, Klassen Typology*

LATAR BELAKANG

Teori ekonomi yang mendukung keberadaan pengaruh karakteristik pengusaha terhadap upah telah berkembang pesat selama beberapa tahun terakhir (mis. *Efficiency Wage Theory, Insider-Outsider*

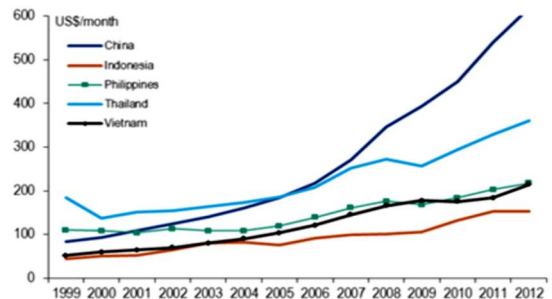
Theory, Rent-Sharing Theory). Perbedaan upah tidak hanya disebabkan oleh faktor produksi (ketrampilan, kemampuan dan produktivitas pekerja) dan pasar tenaga kerja seperti dijelaskan dalam teori ekonomi klasik dan neoklasik, namun juga

nilai tambah modal dan strategi berbasis sektoral (Drahokoupil dan Piasna, 2017). Perbedaan upah dalam pendekatan sektoral (Du Caju et al, 2010; Magda et al., 2008; Rycx, 2003; Rycx dan Tojerow, 2007; Silva dan Guimarães 2017) didefinisikan sebagai perbedaan antara upah rata-rata yang diperoleh oleh kelompok atau sektor yang berbeda, yang dievaluasi secara berbeda, berdasarkan pada atribut non-produktif. Analisis berbasis sektoral seperti Rycx (2003) menemukan ada perbedaan upah antara pekerja di sektor yang berbeda, bahkan setelah mengendalikan karakteristik individu, kondisi kerja dan ukuran perusahaan. Sektor-sektor dengan upah terbaik meliputi: sektor listrik, gas, uap dan pasokan air panas, lembaga keuangan (tidak termasuk asuransi dan dana pensiun), pos dan telekomunikasi, dan industri penyulingan minyak, dan bahan bakar nuklir. Sementara itu, di sektor tradisional (hotel dan restoran, industri tekstil dan ritel), upahnya paling rendah. Studi empiris lainnya (misalnya Martins 2004; Magda et al.. 2008; Du Caju et al.. 2010) menemukan perbedaan besar antar sektor dalam pengembalian modal yang disebabkan oleh perbedaan dalam mekanisme pembagian sewa, pada tingkat agregat, lembaga korporat mempersempit perbedaan dalam perbedaan upah antar-industri setelah mengontrol karakteristik pekerja dan tempat kerja. Silva dan Guimarães (2017) menemukan tingkat pengembalian di sektor non-pariwisata lebih tinggi dibandingkan di sektor pariwisata, dan juga menyimpulkan bahwa

di sektor jasa Brasil, kesenjangan upah berasal dari perbedaan karakteristik pekerja mempengaruhi tingkat pengembalian modal pada industri pariwisata. Analisis upah dalam pendekatan keunggulan komparatif, perusahaan memiliki keunggulan untuk memproduksi barang atau jasa tertentu karena mampu menyediakan sampai ke tangan konsumen dengan biaya yang lebih rendah, yang berarti juga dengan harga jual yang lebih murah. Di era globalisasi peran keunggulan komparatif yang hanya mengandalkan input (buruh murah, sumberdaya alam dan modal) makin berkurang dan bergeser pada peran keunggulan kompetitif yang lebih mencerminkan suatu pencapaian dalam efisiensi atau produktivitas tenaga kerja. Untuk bersaing di pasar regional dan global, Industri di Indonesia tidak hanya dapat bersaing berdasarkan keunggulan komparatif tenaga kerja dengan upah yang rendah, namun perlu merubah orientasi daya saing berbasis keunggulan kompetitif (Brakman et al., 2013). Menurut Arbache (2001) pemahaman tentang upah dan penyerapan tenaga kerja pendekatan sektoral tidak hanya menghasilkan implikasi teoritis, tetapi juga berdampak pada tingkat kebijakan publik dan selanjutnya dapat berkontribusi secara meyakinkan pada desain kebijakan publik untuk pasar tenaga kerja, distribusi pendapatan, ketimpangan regional, kemampuan kerja, ketimpangan sosial, pengembangan industri dan masalah lokal, serta dimensi-dimensi lainnya.

Daya tarik Indonesia adalah pasar domestik yang besar dan juga upah yang kompetitif.

Bahwa Upah di Indonesia masih tercatat sebagai upah yang paling murah (Gambar 1). Pada tahun 2012, upah, bulanan di Indonesia adalah sebesar USD 172, di bawah Vietnam (USD 215) dan Thailand (USD 328). Upah di Cina sudah tinggi (USD 550) di atas Brazil (USD 350) dan Mexico (USD 456). Keunggulan komparatif perusahaan di Indonesia adalah kemampuan memproduksi barang dan jasa dengan murah karena adanya kekayaan (*endowment*) yang telah tersedia, seperti: sumber daya alam dan tenaga kerja yang murah. Namun demikian, kedua keunggulan tersebut telah berkurang. Sumberdaya alam mulai berkurang, sedangkan biaya tenaga kerja mengalami peningkatan tiap tahun. Pada tahun 1997, Upah Minimum Regional (UMR) di Indonesia adalah sebesar Rp 135 ribu, naik menjadi Rp 667,9 ribu pada tahun 2007 (BPS, 2014) dan pada tahun 2014, Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK) kawasan Jabotabek sebesar Rp 2.200.000,00. Nilai upah minimum bulanan di Indonesia Tahun 2012 hanya 161,3 dollar AS per bulan. Jumlah upah tersebut masih lebih rendah dibandingkan dengan Thailand yang sudah memberi upah buruh sebesar 283,54 dollar AS per bulan.



Sumber: Bank of America Merrill Lynch Global Research estimates, CEIC

Perbandingan Upah di Indonesia dengan Negara Asean dan China

Berdasarkan data KSPI, upah minimum negara Asia dan sekitarnya, khususnya Indonesia, masih jauh tertinggal di banding Australia yang sudah mencapai 3.901,89 dollar AS per bulan yang disusul dengan Selandia Baru sebesar 2.620,09 dollar AS per bulan dan Jepang 2.560,72 dollar AS per bulan. Pada Tahun 2014, Standar upah minimum regional Bangkok dan beberapa daerah lainnya di Thailand sebesar US\$ 233 per bulan. Vietnam memiliki upah minimum dari US\$ 79 menjadi US\$ 113 per bulan. Malaysia akan pertama kali memberlakukan sistem UMR, dengan standar untuk Kuala Lumpur adalah sebesar 900 ringgit (US\$ 300) per bulan. Apabila dibandingkan dengan negara berkembang, secara nominal upah tersebut relatif besar namun secara produktivitas tenaga kerja Indonesia memiliki tingkat produktivitas yang relatif rendah. Dengan demikian, biaya per unit barang atau jasa menjadi relatif mahal (*Bank of America Merrill Lynch Global Research Estimates, 2014*).

**Upah Tenaga Kerja Sektor Ekonomi
di Kabupaten Semarang Tahun 2014-2019**

Tahun	diatas UMK		dibawah UMK		Total*)		UMK	KHL
	Jumlah	%	Jum	%	Jum	%		
2014	71	93,42	5	6,58	76	100,00	1.208.200	1.247.000
2015	13	54,17	11	45,83	24	100,00	1.419.000	1.390.000
2016	21	87,5	3	12,5	24	100,00	1.610.000	1.560.000
2017	23	79,31	6	20,69	29	100,00	1.745.000	1.780.000
2018	49	85,00	7	15,00	56	100,00	1.900.000	1.840.000
2019	40	82,22	8	17,78	48	100,00	2.055.000	2.050.000

(Ket: *)Sampel Survei Dinas Tenaga Kerja ((2014-2019), UMK=Upah UMK Minimum Kabupaten/Kota, KHL= Kebutuhan Hidup Layak

Di Kabupaten Semarang, jumlah perusahaan yang mempunyai upah di bawah UMK mengalami penurunan. Pada tahun 2014-2019 menunjukkan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang prosentasenya semakin meningkat. Pada tahun 2014, sebagian besar (93,4%) perusahaan mempunyai upah sudah berada diatas UMK dan menurun menjadi 15% - 20,69% pada tahun 2017-2019 (Tabel 1). Kebutuhan hidup layak (KHL) selalu meningkat tiap tahun yang diikuti dengan peningkatan UMK. Pada tahun 2014 KHL di Kabupaten Semarang sebesar Rp. 1.247.000 dan pada tahun 2019 sudah mencapai Rp 2.052.500. Pada Tahun 2014 UMK di Kabupaten Semarang sebesar Rp. 1.208.200 dan pada tahun 2019 sudah mencapai Rp 2.055.000.

Peningkatan tekanan biaya upah tenaga kerja perlu dikonversi menjadi peningkatan produktivitas, kualitas dan efisiensi, karena

ancaman kehadiran perusahaan asing dengan modal yang lebih kuat, akan memaksa perusahaan untuk menghasilkan produk yang lebih berkualitas dengan biaya yang lebih murah. Dalam hal ini pemetaan sektor potensial berbasis upah dan penyerapan tenaga kerja perlu dilakukan. Sektor potensial sektor yang mampu dan mau memberikan kesejahteraan tenaga kerja lebih tinggi menunjukkan efisiensi dan produktivitas. Perusahaan-perusahaan di Indonesia harus bisa beroperasi lebih efisien serta mengutamakan kualitas, karena tekanan biaya upah, dan kehadiran perusahaan asing dengan modal yang lebih kuat, akan memaksa mereka untuk menghasilkan produk yang lebih berkualitas dengan biaya yang lebih murah. Disamping itu, peningkatan upah akan memberi dampak positif dari sisi permintaan produk pangan, *fashion*, ataupun konsumsi lainnya. Dengan demikian kemampuan bersaing berdasarkan konsep keunggulan komperatif dan kompetitif perusahaan-perusahaan Indonesia dapat diperoleh lagi apabila secara nasional mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kualitas di samping menciptakan stabilitas secara makro. Perusahaan-perusahaan tentu saja dapat berkontribusi terhadap kedua faktor tersebut melalui pemilihan strategi usaha yang tepat. Dengan demikian pemerintah daerah dapat menentukan strategi pengembangan terhadap sektor potensial tersebut, sehingga mampu mendorong peningkatan nilai tambah, penyerapan tenaga kerja serta menumbuhkan kegiatan ekonomi di daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis dan memetakan sektor potensial di Kabupaten Semarang berdasarkan tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja. 2) Merumuskan kebijakan pengembangan sektor potensial di Kabupaten Semarang berdasarkan potensi peningkatan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja.

TINJAUAN LITERATUR

1. Teori Upah

Perbedaan upah dalam ekonomi neoklasik mengacu pada nilai yang diciptakan dalam proses produksi (Drahokoupil dan Piasna, 2017). Dalam model neoklasik, dengan asumsi persaingan pasar yang sempurna dalam pasar tenaga kerja dan pasar modal, faktor-faktor produksi, termasuk tenaga kerja dan modal, akan dihargai sesuai dengan produktivitasnya. Dengan demikian laba ditentukan oleh tingkat produktivitas marjinal modal, dan upah pekerja pada gilirannya ditentukan oleh produktivitas marjinal tenaga kerja. Proses produksi, menurut model ini, menentukan tidak hanya pembagian produk sosial, atau nilai tambah, antara modal dan tenaga kerja, tetapi juga di antara pekerja individu, yang produktivitas individualnya ditentukan oleh tugas dan keterampilan pekerja. Serikat pekerja dalam model ini akan menimbulkan inefisiensi dan pengangguran.

Pendidikan dan pengalaman merupakan indikator penting dari produktivitas dan upah pekerja dalam pendekatan produksi. Menurut Lillo-Bañuls dan Casado-Díaz (2011), sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang

berlaku untuk produksi barang, jasa dan pengetahuan baru yang diakumulasi oleh individu melalui pendidikan dan pelatihan, serta sepanjang pengalaman kerja mereka. Istilah ini juga mencakup kemampuan dan bakat bawaan, yang keduanya sangat dipengaruhi oleh lingkungan individu, terutama keluarga mereka.

Kritik terhadap model neoklasik diantaranya dijelaskan oleh Robinson dan Eatwell (1973) yang menghubungkan produktivitas marjinal pekerja dengan produktivitas marjinal modal yang digunakan. Pada pendekatan ini, laba tidak ditentukan dalam proses produksi, tetapi harus dipahami sebagai hasil dari biaya modal yang dibayarkan terhadap pekerja. Demikian pula, kontribusi individu pekerja terhadap nilai tambah keseluruhan, apakah mereka manajer, pekerja terampil atau pekerja rutin, tidak dapat diukur hanya dalam proses produksi.

Rycx (2003) menjelaskan bahwa perbedaan upah dapat terjadi antara individu yang sama yang ditempatkan dalam kondisi kerja yang berbeda. Individu yang sama bekerja dalam situasi yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan kompensasi upah. Studi awal tentang proses penentuan upah diantaranya dilakukan oleh Slichter (1950) yang menemukan bahwa ada perbedaan upah di AS antara pekerja dengan karakteristik individu yang sama namun dalam kondisi sektor yang berbeda. Pendekatan sektoral (Silva dan Guimarães, 2017) menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja berbeda sesuai dengan wilayah geografis, kualifikasi pekerja, industri,

sektor kegiatan. Para pendukung gagasan tersebut cenderung membagi menjadi sektor "primer" dan "sekunder". Pekerjaan "sekunder" dicirikan oleh produktivitas rendah, penyerapan tenaga kerja tinggi, mekanisasi rendah, upah rendah, produksi barang bernilai tambah rendah, tingginya PHK, pergantian pekerja yang tinggi dan serangkaian karakteristik sosiologis yang menyertainya. Sedangkan pekerjaan sektor "primer", ditandai dengan produktivitas tinggi, upah tinggi dan rendahnya turnover tenaga kerja terampil.

2. Teori Keunggulan Komparatif dan Keunggulan Kompetitif

Teori keunggulan komparatif diperkenalkan oleh David Ricardo, yang menyatakan bahwa suatu negara harus mengkhususkan dan ekspor barang dan jasa yang relatif lebih produktif daripada negara-negara lain dan mengimpor barang-barang dan jasa yang negara-negara lain relatif lebih produktif daripada negara-negara lain (Griffin *et al.*, 2010). Teori keunggulan komparatif pada dasarnya merupakan perluasan dari teori keunggulan "absolut" yang dikemukakan oleh Adam Smith, dimana keunggulan absolut merupakan kasus khusus dari dari keunggulan komparatif. Teori keunggulan absolut pertama kali disajikan oleh Adam Smith dalam bukunya "*The Wealth of Nations*" pada tahun 1776. Menurut teori keunggulan absolut, setiap Negara mampu memproduksi barang tertentu secara lebih efisien daripada Negara lain (dengan kata lain memiliki keunggulan absolut untuk barang tersebut) melalui spesialisasi dan pengelompokan kerja secara internasional

(*international division of labor*). Perdagangan diantara dua Negara, dimana masing-masing memilikii keunggulan absolut dalam produksi barang yang berbeda, akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Keunggulan absolute dapat diperoleh karena adanya perbedaan dalam faktor-faktor seperti iklim, kualitas tanah, sumber daya alam, tenaga kerja, modal, teknologi atau kewirausahaan (*entrepreneurship*). Keuntungan absolut adalah kemampuan untuk menghasilkan yang baik dengan sumber daya yang lebih sedikit daripada produsen lain (Ayers, 2005). Menurut Schumpeter (1983: 374), "tampaknya percaya bahwa di bawah perdagangan bebas semua barang akan diproduksi melalui biaya absolut dalam hal biaya tenaga kerja yang rendah (Brakman dan van Marrewijk, 2009)." Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya disadari bahwa perdagangan yang saling menguntungkan tidak selalu menuntut setiap Negara harus memiliki keunggulan absolut dibanding mitra dagangnya. Oleh karena itu, menurut teori ini, suatu negara harus mengkhususkan diri untuk mendapatkan manfaat dari keunggulan perdagangan. Suatu negara memiliki keunggulan komparatif jika dapat memproduksi suatu barang dengan biaya kesempatan lebih rendah daripada negara-negara lain.

Teori Keunggulan Kompetitif dikembangkan oleh Porter (1990) dalam bukunya berjudul "*The Competitive Advantage of Nations*". Menurut Porter, "kemakmuran Nasional dibuat, tidak diwariskan". Kemakmuran tumbuh

sebagai warisan alam di suatu negara, tenaga kerja, suku bunga, atau nilai mata uangnya. Keunggulan kompetitif dari negara adalah kapasitas industri untuk berinovasi dan meng-*upgrade* untuk membentuk daya saing suatu negara. Perusahaan mendapatkan keuntungan dari memiliki pemasok berbasis agresi, pesaing domestik yang kuat, dan menuntut pelanggan lokal. Konsentrasi kluster geografis atau perusahaan yang didirikan keunggulan kompetitif di berbagai bagian industri yang sama. Menurut Porter, negara-negara yang berpotensi berhasil dalam industri nasional adalah yang paling menguntungkan. Menurutnya terdapat empat atribut utama yang bisa membentuk lingkungan dimana perusahaan-perusahaan local berkompetisi sedemikian rupa, sehingga mendorong terciptanya keunggulan kompetitif. Keempat atribut tersebut (Porter, 1990: 78) adalah sebagai berikut. a. Kondisi factor produksi (*factor conditions*), yaitu posisi suatu negara dalam factor produksi (misalnya tenaga kerja terampil, infrastruktur, dan teknologi) yang dibutuhkan untuk bersaing dalam industri tertentu. b. Kondisi permintaan (*demand conditions*), yakni sifat permintaan domestik atas produk atau jasa industri tertentu. c. Industri terkait dan industri pendukung (*related and supporting industries*), yaitu keberadaan atau ketiadaan industri pemasok dan “industri terkait” yang kompetitif secara internasional di Negara tersebut. d. Strategi, struktur dan persaingan perusahaan, yakni kondisi dalam negeri yang menentukan bagaimana perusahaan-perusahaan dibentuk,

diorganisasikan, dan dikelola serta sifat persaingan domestik. Factor-faktor ini, baik secara individu maupun sebagai satu system, menciptakan konteks dimana perusahaan-perusahaan dalam sebuah Negara dibentuk dan bersaing. Ketersediaan sumber daya dan ketrampilan yang diperlukan untuk mewujudkan keunggulan kompetitif dalam suatu Industry; informasi yang membentuk peluang apa saja yang dirasakan dan arahan kemana sumber dan daya dan ketrampilan dialokasikan; tujuan pemilik, manajer, dan karyawan yang terlibat dalam atau yang melakukan kompetisi; dan yang jauh lebih penting, tekanan terhadap perusahaan untuk berinvestasi dan berinovasi. Porter juga menyimpulkan bahwa lingkungan adalah factor terdepan, memberi tantangan, dan dinamis sehingga negara berhasil dalam industri tertentu (Cho et al., 2000). Perusahaan mencapai keunggulan kompetitif dari tindakan inovasi. Perusahaan melakukan inovasi melalui teknologi baru dan cara-cara baru. Inovasi dapat direpresentasikan dalam desain produk baru, proses produksi baru, atau strategi pemasaran baru. Upaya untuk merespon kesempatan pasar yang baru dapat berkontribusi untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui beberapa inovasi. Inovasi menghasilkan keunggulan kompetitif ketika pesaing lambat untuk merespon. Misalnya, di otomotif dan industri elektronik rumah tangga, perusahaan-perusahaan Jepang memfokuskan pada model kapasitas yang lebih kecil dan lebih rendah sedangkan pesaing asing justru menghindari

keuntungan rendah dan daya kualitas rendah (Cho et al., 2000).

Jadi sektor usaha yang mempunyai potensi peningkatan kesejahteraan, mengedepankan produktivitas, efisiensi dan kualitas serta mempunyai penyerapan tenaga kerja tinggi yang menjadi tulang punggung perekonomian daerah karena mempunyai keuntungan kompetitif (*Competitive Advantage*) yang cukup tinggi. Dalam konteks pembangunan daerah, sektor tersebut merupakan potensi yang dimiliki oleh daerah terutama dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi pengangguran. Oleh karena itu, sektor tersebut menjadi prioritas dalam pembangunan di daerah. Untuk mengetahui potensi ekonomi daerah, dapat digunakan pendekatan analisis Tipologi Klassen.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kabupaten Semarang Jawa Tengah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data sekunder Hasil Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2019. Sektor unggulan yaitu sektor dengan kesejahteraan tenaga kerja tinggi dan penyerapan tenaga kerja tinggi. Tingkat kesejahteraan diukur dari kesejahteraan ekonomi yang merupakan selisih antara upah dengan kebutuhan hidup layak. Analisis dilakukan dengan pendekatan : analisis tipologi *klassen*, dengan memetakan sektor industri berdasarkan upah dan penyerapan tenaga kerja dalam empat kuadran.

Analisis tipologi *klassen* digunakan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman

terkait pemetaan serta sektor ekonomi potensial daerah yang dapat memberikan tingkat kesejahteraan tenaga kerja tinggi serta dapat menyerap tenaga kerja tinggi. Dengan analisis tipologi kelas ini sektor-sektor dalam perkonomian dapat diklasifikasikan menjadi 4 kategori, yaitu: Kuadran I merupakan sektor dengan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja tinggi. Kuadran II merupakan sektor dengan kesejahteraan rendah dan penyerapan tenaga kerja tinggi. Kuadran III merupakan sektor dengan kesejahteraan rendah dan penyerapan tenaga kerja rendah. Kuadran IV merupakan sektor dengan kesejahteraan tinggi dan penyerapan tenaga kerja rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan pengembangan sektor unggulan di Kabupaten Semarang berbasis kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja. Penentuan kategori suatu sektor terhadap empat kategori tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Matrik Tipologi Klassen

kesejahteraan tenaga kerja	$k_{ik} \leq k_{ip}$	$k_{ik} > k_{ip}$
penyerapan tenaga kerja		
$r_{ik} > r_{ip}$	Kuadran II sektor dengan kesejahteraan rendah dan penyerapan tenaga kerja tinggi	Kuadran I sektor dengan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja tinggi
$r_{ik} \leq r_{ip}$	Kuadran III sektor dengan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja rendah	Kuadran IV sektor dengan kesejahteraan tinggi dan penyerapan tenaga kerja rendah

Keterangan:

k_{ik} : Kesejahteraan tenaga kerja rata-rata sektor i di Kabupaten Semarang

k_{ip} : UMK di Kabupaten Semarang

r_{ik} : Penyerapan tenaga kerja sektor i di Kabupaten Semarang

r_{ip} : Penyerapan tenaga kerja rata-rata semua sektor di Kabupaten Semarang

HASIL PENELITIAN

Analisis Tipologi Klassen

Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Ekonomi di Kabupaten Semarang Tahun 2019 (dalam %)

No	Usaha yang disurvei	Rata-rata Tenaga Kerja/Unit Usaha	Rata-rata Upah	Keterangan Upah
1	Jasa Konstruksi	25	2,055,000	Sesuai UMK
2	Perbankan	77	2,210,000	Di atas UMK
3	Real Estate	30	2,405,000	Di atas UMK
4	Retail	220	2,050,000	Di bawah UMK
5	Penyedia Air bersih	170	1,323,000	Di bawah UMK
6	Kerajinan Perhiasan	312	2,155,000	Di atas UMK
7	Otomotif (Dealer and Service)	34	2,055,000	Sesuai UMK
8	Percetakan/ Printing/ Sablon	145	2,355,000	Di atas UMK
9	Perdagangan Makanan Kecil	15	2,500,000	Di atas UMK
10	Industri Manufaktur	400	2,475,000	Di atas UMK
11	Meubel/ Furniture	89	2,535,000	Di atas UMK
12	Barecore/ Pengolahan	149	1,725,000	Di bawah UMK
13	Garment	869	1,209,000	Di atas UMK
14	Perusahaan Jasa	56	2,205,000	Di atas UMK
	Rata-rata	185	2,090,000	1,113,790

Keterangan: UMK 2019= Rp 2,055,000,00

Sumber: Survei Dinas Tenaga Kerja (2019)

Analisis *Klassen Tipology* digunakan untuk melakukan klasifikasi terhadap sektor-sektor usaha Kabupaten Semarang berdasarkan besarnya kontribusi tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja. Yang dapat dilihat pada tabel diatas.

Pada Tahun 2019 sektor usaha garment dan industri manufaktur non garment merupakan sektor yang memiliki kontribusi rata-rata paling besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang

dengan kontribusi rata-rata sebesar 869 dan 400 tenaga kerja per unit usaha di Kabupaten Semarang, lalu diikuti sektor kerajinan perhiasan dan retail dengan kontribusi rata-rata sebesar 312 dan 220 tenaga kerja per unit usaha, diikuti sektor penyedia air bersih dan percetakan/sablon/printing, dan usaha barecore atau pengolahan, dengan kontribusi rata-rata sebesar 145 s/d 170 tenaga kerja per unit usaha. Sedangkan sektor yang mempunyai rata-rata kontribusi paling kecil adalah sektor jasa-jasa, perbankan, real estate, otomotif, perdagangan makanan kecil, mebel/furniture yang menyerap tenaga kerja sekitar 15 s/d 86 orang. Berdasarkan tingkat upah tenaga kerja, sektor yang memiliki upah tenaga kerja rata-rata paling tinggi adalah mebel/ furniture dan perdagangan makanan kecil sebesar Rp 2,535 s/d 2,500,000, diikuti real estate dan industri manufaktur sebesar Rp 2,405,000 dan 2,475,000. Percetakan/ Sablon/ Printing sebesar Rp. 2,355,000, perbankan dan perusahaan jasa sebesar Rp 2,205,000 s/d Rp 2,210,000. Sedangkan sektor yang mempunyai rata-rata upah paling kecil adalah sektor penyedia air bersih, pengolahan dan garment masing-masing sebesar Rp 1, 323,000 s/d Rp 1,725,000. Kedua sektor tersebut mempunyai rata-rata upah dibawah UMK yang berlaku yaitu sebesar Rp. 2,055,000. Sektor-sektor usaha hasil survei dapat diklasifikasikan berdasarkan analisis Klassen Tipology yang hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut.

Tipologi Sektor Usaha Hasil Survei Berdasarkan Upah dan Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Semarang Tahun 2014-2019

		Upah Tenaga Kerja	
		$k_{ik} < k_{ip}$	$k_{ik} > k_{ip}$
Jumlah tenaga kerja	$r_{ik} < r_{ip}$	<u>Kuadran II:</u> Real Estate, Industri Manufaktur, Garment	<u>Kuadran I:</u> Meubel/Furniture, dan Industri Makanan Kecil
	$r_{ik} > r_{ip}$	<u>Kuadran III:</u> Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/ Pengolahan	<u>Kuadran IV:</u> Sektor Jasa-Jasa, Otomotif, Penyedia Air Bersih

Sumber: Data Survei Dinas Tenaga Kerja, 2014-2019

Berdasarkan hasil analisis Klassen Tipology terhadap upah dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang tahun 2019 sebagaimana pada tabel diatas, sektor yang dikategorikan sebagai sektor prima (Kuadran I) sebagai sektor dengan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja tinggi yaitu sektor usaha Meubel/Furniture, Garment dan Industri Makanan Kecil. Sementara itu, sektor Real Estate, Industri Manufaktur termasuk ke dalam sektor sektor dengan kesejahteraan rendah dan penyerapan tenaga kerja tinggi (kuadran II). Sebanyak dua sektor di Kabupaten Semarang tergolong ke dalam sektor dengan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja rendah (kuadran III), yaitu: sektor Percetakan, Perbankan dan Usaha

Barocare/ Pengolahan. Sektor yang tergolong ke dalam sektor dengan kesejahteraan tinggi dan penyerapan tenaga kerja rendah (kuadran IV) adalah sektor Sektor Jasa-Jasa, Otomotif, Penyedia Air Bersih

Hasil Pengujian Rata-Rata Perbandingan Upah dan Jumlah Tenaga Kerja per Tipologi Sektor Usaha di Kabupaten Semarang Tahun 2014-2019

KUADRAN	N	TENAGA KERJA			UPAH	
		Mean	SD	ρ	Mean	SD
Kuadran I: Meubel/Furniture, Garment dan Industri Makanan Kecil	105	1353	840	0.000	829.270	380.378
Kuadran II: Real Estate, Industri Manufaktur	114	1234	1377		785.510	237.612
Kuadran III: Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/ Pengolahan	43	87	77		785.510	237.612
Kuadran IV: Sektor Jasa-Jasa, Otomotif, Penyedia Air Bersih	32	82	123		861.400	282.910
Total	294	395	770		772.290	314.342

Sumber: Diolah dari Data Survei Dinas Tenaga Kerja., 2014-2019

Analisis Penentuan Sektor dan sub Sektor Potensial

Analisis penentuan sektor potensial merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi daerah. Sektor potensial yaitu sektor ekonomi yang mempunyai potensi peningkatan

kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Sektor yang berada di Kuadran I berpotensi untuk peningkatan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja tinggi yang meliputi Meubel/Furniture, Garment dan Industri Makanan Kecil. Sedangkan Real Estate dan Industri Manufaktur yang berada dalam kuadran II berpotensi dalam penyerapan tenaga kerja. Sektor-Sektor yang berada dalam kuadran III adalah Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/ Pengolahan. Sektor-sektor yang berada dalam kuadran IV yang meliputi sektor Jasa-Jasa, Otomotif, Penyedia Air Bersih. Industri tekstil dan produk tekstil (garment) (TPT) dapat menjadi salah satu sektor andalan Kabupaten Semarang pada era ASEAN Economic Community (AEC) yang sudah digulirkan sejak tahun 2015 mendatang. AEC menjadi momen yang harus dimanfaatkan sehingga tidak menjadi pasar potensial bagi negara lain. Sektor usaha garment dan tekstil pada saat ini masih sangat potensial dalam menghadapi lingkungan persaingan global, karena upah sudah sesuai UMK, dan industri ini membuka peluang lapangan pekerjaan dalam jumlah yang besar. Namun demikian, industri TPT masih menghadapi sejumlah

isu penting, mulai dari masalah ketenagakerjaan, tarif energi, hingga regulasi yang menghambat daya saing (Kemenperin, 2014). Industri TPT adalah sektor padat karya yang telah menyerap banyak tenaga kerja. Tuntutan kenaikan upah minimum yang diikuti dengan demonstrasi dan tindakan-tindakan yang mengganggu keamanan menyebabkan

terjadinya relokasi sejumlah pabrik ke daerah lain yang dinilai lebih kondusif. Selain itu, industri TPT harus waspada karena selama ini pasar ASEAN belum tergarap dengan baik. Di samping itu, persaingan bisnis di antara negara ASEAN juga semakin ketat. Total populasi di ASEAN kurang lebih sebanyak 640 juta jiwa, sementara Indonesia memiliki kurang lebih 250 juta penduduk (Kemenperin, 2017: 2), jika industri ini tidak mampu bersaing maka kompetisi pada era *free trade* negara ASEAN, Indonesia hanya akan menjadi sasaran pasar bagi komunitas ASEAN tersebut. Oleh karena itu, untuk memenangkan persaingan industri ini, tidak hanya mengandalkan biaya produksi dengan tenaga kerja yang murah namun harus lebih mengedepankan kualitas produk dan desain yang kompetitif sehingga dapat mengembangkan ekspor ke negara lain. Sampai saat ini ini gaung AEC belum begitu menggembirakan bagi persaingan pasar Indonesia, oleh sebab itu tenaga kerja Indonesia harus dipacu untuk lebih produktif dan bekerja keras dalam menghasilkan produk-produk berkualitas.

Selain industri tekstil dan produk tekstil (TPT), industri real estate, pengolahan makanan kecil sangat potensial dalam menghadapi lingkungan persaingan global di era *Asean Economic Community* (AEC) ini. Industri ini selain didukung oleh sumberdaya wilayah yang luas, juga didukung ketersediaan sumberdaya bahan baku di sektor pengolahan makanan ringan. Hal ini mengingat Kabupaten Semarang lebih didukung oleh kondisi wilayah luas dan struktur tanah yang memadai,

sehingga keberadaan industry real estate dan pengolahan makanan dapat berkembang secara potensial di Indonesia, khususnya Kabupaten Semarang. Banyak perusahaan yang berdiri di kabupaten Semarang, pada tahun 2019 sebanyak 1024 perusahaan di Kabupaten Semarang yang sebagian besar bergerak di bidang industry manufaktur, garment dan berusaha retail. Produk olahan makanan yang menjadi produk lokal Kabupaten Semarang seperti: susu, dendeng, abon, gula kelapa, gula aren, *nata de coco*, ceriping pisang, ceriping tela, sari kedelai, minuman instan, jamu, kopi bubuk, sosis, bakso dan makanan ringan lainnya juga tersedia dan tersebar di berbagai wilayah di Kabupaten Semarang (Kurniati, 2013).

Selain beberapa sektor di atas, sektor Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/ Pengolahan, perminyakan tetap dapat potensial dalam memberikan tingkat upah yang lebih tinggi. Namun sektor ini tidak banyak menyerap tenaga kerja yang besar. Sektor jasa potensial adalah seperti Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/ Pengolahan. Industri retail BBM perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan jika ingin bersaing dalam pasar global. Industri ritel BBM di Indonesia khususnya Kabupaten Semarang dapat dikatakan memiliki potensi yang cukup besar sehingga ancaman pendatang baru termasuk tinggi. Dalam pasar bebas, Sekurang-kurangnya terdapat 141 perusahaan asing yang siap meramaikan bisnis hilir migas, seperti: *Shell, Petronas, Exxon Mobil, Caltex/Chevron Texaco, TOTAL, Gulf Oil, British Petroleum, dan*

Mobil Oil (Pertamina, 2010). Masuknya Petronas & Shell pada Tahun 2006 membuat praktek monopoli penjualan BBM oleh Pertamina di Indonesia berakhir. Industri ritel BBM (SPBU) lokal untuk dapat mempertahankan daya saing melalui inovasi, efisiensi, dan efektifitas dalam kegiatan usahanya. Pada saat ini, munculnya pendatang baru tersebut belum menjadi ancaman perusahaan, namun dalam pasar bebas dapat menjadi ancaman serius karena kemampuan modal yang dimiliki. Kedatangan beberapa pemain baru ini memberikan tantangan bagi Industri ritel BBM (SPBU) lokal yang segera memperbaiki diri dari kaulitas pelayanan dan kesejahteraan karyawan.

Sektor Jasa-Jasa, Otomotif, Penyedia Air Bersih juga masih potensial dikembangkan di kabupaten Semarang, walaupun memiliki kontribusi rendah dari upah dan tenaga kerja. Jasa logistik, jasa asuransi, kontraktor, perdagangan umum, jasa penyaluran tenaga kerja, resto, bengkel, jasa keuangan mikro, jasa kesehatan yang mencakup jasa rumah sakit, perawat dan lainnya. Selain itu, sektor pariwisata melalui agen travel, hotel, restoran, pemandu wisata, dan lainnya (Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan di Kabupaten Semarang. 2013). Namun sektor jasa merupakan sektor usaha yang rentan terhadap persaingan di Pasar Bebas ASEAN (ASEAN Free Trade). Seperti jasa keperawatan, selama ini jasa keperawatan untuk perawat asing profesional hanya diizinkan sebagai pelatih atau konsultan dan tidak dapat memberikan jasa

keperawatan langsung kepada pasien (Nurul, 2013). Di bidang penyedia air bersih Kabupaten Semarang memiliki lereng Gunung Ungaran, namun dari segi manajemen masih perlu dilakukan optimalisasi pemberdayaannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: Hasil klasifikasi sektor ekonomi dengan menggunakan analisis *Klassen Typology* menunjukkan bahwa sektor meubel/furniture, dan industri makanan kecil merupakan sektor ekonomi yang mempunyai potensial dalam memberikan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Sektor ekonomi yang mempunyai upah tenaga kerja tinggi namun penyerapan tenaga kerja rendah adalah: Real Estate, Industri Manufaktur, Garment. Sektor ekonomi yang mempunyai potensi penyerapan tenaga kerja tinggi namun upah rendah adalah sektor Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/Pengolahan. Sektor ekonomi yang mempunyai upah dan penyerapan tenaga kerja rendah adalah sektor jasa-jasa, otomotif, penyedia air bersih

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut. Sektor potensial yaitu sektor ekonomi yang mempunyai potensi peningkatan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Sektor yang berada di Kuadran I berpotensi untuk peningkatan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja tinggi yang

meliputi sektor usaha meubel/furniture, dan industri makanan kecil. Sektor Real Estate, Industri Manufaktur, Garment yang berada dalam kuadran II berpotensi dalam penyerapan tenaga kerja. Sektor-sektor yang berada di kuadran III meliputi Percetakan, Perbankan dan Usaha Barocare/ Pengolahan. Sektor-sektor yang berada dalam kuadran IV yang meliputi sektor sektor jasa-jasa, otomotif, penyedia air bersih

Penelitian ini mempunyai keterbatasan karena belum memasukkan semua sektor seperti sektor pertanian, bangunan dan industri galian sebagai bagian sektor usaha di Kabupaten Semarang, serta sampel usaha hanya pada perusahaan di sektor formal sehingga potensi sektor pertanian dan usaha non formal tidak teridentifikasi perannya dalam penyerapan tenaga kerja dan pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada penyerapan tenaga kerja per unit usaha dan upah berdasarkan UMK, sehingga jumlah unit usaha dalam satu sektor/ sub sektor belum masuk dalam analisis. Hal tersebut menjadi rekomendasi penelitian akan datang untuk memasukkan beberapa variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Arbache, J. S. 2001. *Wage differentials in Brazil: Theory and Evidence*. Journal of Development Studies, 38, 109–130

Ayers, A. D. 2005. *Industrial Research Institute's R&D Trend Forecasts for 2005*. Research Technology Management, January – February, 18–22.

Bank of America Merrill Lynch Global Research Estimates, 2014

Brakman, S., and C. van Marrewijk. 2009. *Introduction: Heterogeneity at Different Spatial Scales*. Journal of Regional Science 49(4): 607-615.

Brakman, S., R. Inklaar, and C. van Marrewijk. 2013. *Structural Change in OECD Comparative Advantage*. Journal of International Trade and Economic Development 22(6): 817-838.

Cho, D. S. and Moon, H. C. 2000. *From Adam Smith to Michael Porter*, Singapore: World Scientific.

Cho, D.S., Moon, H.C. 2000. *From Adam Smith to Michael Porter, evolution of competitiveness theory*. World Scientific Publishing Co.

Cho, D.S., Moon, H.C., Kim, M.I. 2007. *Characterizing International Competitiveness in International Business Research: a MASI Approach to National Competitiveness*. Research in International Business and Finance 22(2), 175-192.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan di Kabupaten Semarang. 2013. Hasil Survei Data Upah, Jumlah Tenaga Kerja Dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Drahokoupil, J. dan Piasna, A. 2017. *What drives wage gaps in Europe?*. Working Paper European Trade Union Institute .04.

Du Caju P., Lamo A., Poelhekke S., Kátay G. and Nicolitsas D. 2010. *Inter-industry wage differentials in EU countries: what do cross-country time varying data add to the picture?*. Journal of the European Economic

- Association, 8(2-3), 478-486.
- Dwi. Edi. K. 2013. *Factors Which Influence The Decision Of Rural Farmer To Work In Industrial Sector Beside In Agricultural Sector – Semarang Regency (Central Java Province - Indonesia)*. Study case. International Journal of Agricultural Economics and Extension1 (1): 001-009.
- Griffin ML, Hogan NL, Lambert EG, Tucker-Gail KA & Baker DN. 2010. *Job Involvement, Jobstress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and The Burnout of Correctional Staff*. Criminal Justice and Behavior 37(2): 239–255.
- Kemenperin. 2014. *Mengukur Kesiapan Industri Nasional Jelang AEC 2015*. Majalah Industri Edisi II, Jakarta.
- Magda I., Rycx F., Tojerow I. and Valsamis D. 2008. *Wage Differentials Across Sectors in Europe: An East-West Comparison*, IZA Discussion Paper 3830. Bonn, Institute for the Study of Labor.
<http://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp3830.htm>.
- Martins P. S. 2004. *Industry Wage Premia: Evidence from The Wage Distribution*. Economics Letters, 83(2), 157-163.
- Nurul, Z. 2013. *Persaingan Sektor Jasa di Pasar Bebas ASEAN Bakal Ketat*. Artikel diakses secara online pada 14 September 2014 di <http://www.merdeka.com/uang/persaingan-sektor-jasa-di-pasar-bebas-asean-bakal-ketat.html>.
- Pertamina. 2010. *Bangun Jaringan Merangkul Swasta*. Warta Pertamina April, 2010.
- Porter. 1990. *The Competitive Advantage of Nations*. Harvard Business Review 68, 2 (March–April 1990): 73–93.
- Robinson J. and Eatwell J. 1973. *An Introduction to Modern Economics*. London: McGraw-Hill.
- Rycx F. and Tojerow I. 2007. *Inter-industry wage differentials: what do we know?*, Reflets et perspectives de la vie économique. XLVI(2-3), 13-22.
- Rycx, F. 2003. *Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country*. International Journal of Manpower 24(4), 347-366.
- Rycx, F., Lallemand, T., Plasman, R. 2005. *Why do large firms pay higher wages? Evidence from matched worker-firm data*. International Journal of Manpower 26(8), 705-723
- Schumpeter, J. A. 1983. *The Theory of Economic Development*. New Brunswick, NJ, USA: Transaction Publishers.
- Silva, J.R., & Guimarães, C.R.R.F.C. 2017. *Wage Differentials in Brazil: Tourism vs. Other Service Sectors*. Cogent Economics & Finance, 5: 1-17.
- Slichter, S. 1950. *Notes on The Structure of Wages*. Review of Economics and Statistics 32, 80-91.