

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Diberbagai wilayah dan tempat, sebagian besar orang memiliki pekerjaan yang tidak mampu menjamin untuk keluar dari kemiskinan. Mereka jauh dari peluang pekerjaan yang layak. Mereka masih memilih bekerja daripada menganggur meskipun dengan jam kerja yang terbatas, pendapatan yang rendah, termajinkan, yang masih sulit memenuhi kebutuhan hidup, serabutan dan berpindah-pindah dengan catatan jelas bahwa pekerjaan tersebut tidak layak. Pada umumnya mereka berada dalam lapangan pekerjaan yang informal. Pada bulan Maret 2019 jumlah penduduk miskin Indonesia mencapai 25,14 juta jiwa atau 9,22 persen (BPS, 2019a). Disebabkan oleh pekerjaan yang tidak layak sehingga penghasilan mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Ditambah lagi peningkatan pertumbuhan penduduk yang berdampak pada peningkatan angkatan kerja yang tinggi. Dalam teori Klasik pertumbuhan tenaga kerja akan berdampak positif pada peningkatan output, akan tetapi dengan asumsi tenaga kerja yang memiliki modal manusia yang tinggi akan berdampak positif terhadap produksi (Hausman, 2008). Namun kenyataannya justru yang terjadi terbalik, semakin tinggi pertumbuhan angkatan kerja, justru nilai output turun. Ini berarti bahwa tenaga kerja yang bekerja masih jauh dari pekerjaan layak (BPS, 2019a).

Pekerjaan layak bervariasi antara negara disebabkan perbedaan tingkatan pembangunan, kondisi ekonomi dan sosial serta budaya (Ghai, 2006). Meskipun berpedoman utama pada empat pilar dan 10 unsur atau elemen pekerjaan layak yang dihasilkan oleh ILO tahun 2008. Pekerjaan layak akan berbeda antara negara berpenghasilan tinggi dan rendah. Jadi, kerangka kerja pekerjaan yang layak bukanlah model tunggal yang universal, tetapi cara untuk memasukkan berbagai aspek kualitas kerja ke dalam agenda kebijakan.

Akses ke pekerjaan layak dapat bervariasi secara signifikan di berbagai wilayah dan negara (Ribeiro et al., 2016; Ghai, 2006). Bahkan ILO menyatakan ada variasi dan fleksibilitas mengenai elemen-elemen pekerjaan yang layak karena negara-negara tidak berada dalam tahap pembangunan yang sama dan harus

memilih atau mengukur elemen pekerjaan yang layak sesuai dengan tingkat pembangunan mereka (ILO, 2013).

Dimensi yang berbeda dari pekerjaan yang layak ini akan berbeda antara masyarakat dan individu. Misalnya, jaminan pendapatan, dan organisasi dan perwakilan, tampaknya kurang dipentingkan di Anglo-Saxon daripada misalnya pada perekonomian Skandinavia, dan di antara individu-individu, perbedaan-perbedaan ini lebih besar lagi, dengan beberapa individu lebih peduli dengan tingkat upah orang lain dengan keamanan orang lain dengan hak-hak dasar di tempat kerja. Apa yang dianggap layak itu bervariasi antar masyarakat dan budaya, meskipun mungkin ada beberapa elemen atau unsur yang sama (Rodgers, 2008a).

Pentingnya kerja layak dalam mencapai pembangunan berkelanjutan sebagaimana dalam SDGS oleh tujuan 8 yang bertujuan untuk “mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja produktif serta kerja layak untuk semua”. Pemerintah Indonesia akan mengintegrasikan SDGs ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dengan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). Riset ini berupaya membantu pemerintah dalam mewujudkan pencapaian program tersebut.

Fleksibilitas dan variasi bagi negara-negara untuk memilih elemen-elemen penting yang tersedia bagi mereka (Bell & Newitt, 2010; Ghai, 2006; ILO, 2013) mendukung ILO dalam hal fleksibilitas dan variasi mengenai elemen-elemen pekerjaan yang layak dengan menyatakan bahwa negara-negara tidak berada dalam tahap pembangunan yang sama dan harus memilih atau mengukur elemen pekerjaan yang layak sesuai dengan tingkat pembangunan mereka.

Pekerjaan layak dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif serta ILO telah menyarankan bahwa penggunaan pendekatan ini secara bersamaan dalam pengukuran pekerjaan layak (ILO, 2012). Namun, kendala waktu dan sumber daya seringkali hanya memungkinkan peneliti untuk menerapkan salah satu metode tersebut. Lebih lanjut, meskipun ILO memberikan pedoman yang memadai untuk pengukuran kuantitatif pekerjaan layak di tingkat makro, tetapi tidak memberikan pedoman tentang pengukuran di tingkat mikro (tingkat individu, perusahaan atau industri).

Perbedaan unsur pekerjaan layak yang dibuat oleh BPS dan ILO. BPS merujuk pada unsur dan pilar yang dibuat oleh ILO. Namun tidak semua unsur yang pada ILO diadopsi oleh BPS. Ada beberapa perbedaan antara ILO dan BPS dalam membuat unsur sebagaimana terlihat pada tabel 1.

Penyusunan indikator pekerjaan layak BPS ini merujuk pada publikasi ILO. Penerbitan ILO tersebut terdiri dari 10 unsur utama dan 4 pilar strategis agenda pekerjaan layak adalah kesempatan kerja; pendapatan yang cukup dan pekerjaan yang produktif; jam kerja yang layak; menggabungkan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi; pekerjaan yang harus dihapuskan; kesempatan dan perlakuan setara dalam pekerjaan; lingkungan kerja yang aman; jaminan sosial; dialog sosial; dan perwakilan pekerja dan pengusaha. BPS tidak memasukan 2 indikator yaitu menggabungkan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi; Lingkungan kerja yang aman. Hal ini terlihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Perbandingan Unsur Utama Pekerjaan Layak Antara ILO dan BPS

No	10 Unsur Utama ILO	8 Unsur Utama BPS
1	Kesempatan kerja;	Kesempatan Kerja
2	Pendapatan yang cukup dan pekerjaan yang Produktif	Pendapatan yang setara dan pekerjaan yang produktif
3	Jam kerja yang layak	Jam kerja yang layak
4	Menggabungkan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi	
5	Pekerjaan yang harus dihapuskan;	Pekerjaan yang harus dihapuskan
6	Stabilitas dan jaminan pekerjaan	Stabilitas dan jaminan pekerjaan
7	Kesempatan dan perlakuan setara dalam Pekerjaan	Kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan
8	Lingkungan kerja yang aman	
9	Jaminan sosial	Jaminan sosial
10	Dialog sosial, perwakilan pekerja dan pengusaha	Dialog sosial, perwakilan pekerja dan pengusaha

Sumber: ILO dan BPS, 2019

Peran pembangunan berperan penting dan positif dalam mencapai pekerjaan yang layak. Tanpa kemajuan dalam dimensi pembangunan lainnya, jelas bahwa kemajuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang layak akan terbatas. Namun pada saat yang sama, fokus pada pekerjaan yang layak dipastikan bisa membantu jalur pembangunan yang memenuhi tujuan sosial dan kesetaraan serta tujuan ekonomi dan pendekatan ini bertujuan tidak hanya untuk menciptakan lapangan kerja

melalui sarana investasi dan produksi yang lebih konvensional, tetapi pada saat yang sama untuk meningkatkan dimensi utama kualitas kerja yang bisa menjadi sarana penting untuk melepaskan diri dari produktivitas rendah, pendapatan rendah, dan perangkat kerja yang berkualitas rendah.

Kualitas kerja yang rendah pada umumnya ditemukan pada sektor informal, yang mempunyai produktivitas rendah, pendapatan rendah serta jam kerja yang sangat lama. Mereka tersebut adalah penduduk yang bekerja dengan berusaha sendiri dan pekerja yang tidak dibayar dan pekerja keluarga dengan kata lain pekerja non upah. Keberadaan mereka harus diperhatikan karena mempunyai resiko yang sangat tinggi untuk berada dalam *decent work deficit* (tidak ada kesempatan kerja yang cukup, perlindungan sosial yang tidak memadai, penyangkalan hak atas pekerjaan dan kekurangan dalam dialog sosial).

Pekerja non upah adalah orang berwirausaha, dimana rasionya hanya 3,47 persen di Indonesia pada tahun 2020 (Kemenkop, 2020). Artinya masih sangat rendah dan sejajar dengan negara Vietnam. Tahun sebelumnya berdasarkan sensus ekonomi Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019 jumlah rasio wirausaha mencapai 3,3 persen setara 8,2 juta. Dalam era revolusi industri 4.0, Indonesia membutuhkan wirausahaan yang bekerja berbasis digital. Penggunaan teknologi digital akan meningkatkan produksi, pendapatan, serta pemasaran (Nugroho, 2024). Semakin maju sebuah negara terlihat dari para usahawan yang bekerja yang terintegrasi dengan digital. Tentunya didukung tenaga kerja yang mempunyai modal manusia yang berkualitas. Inilah yang menjadi dasar pemikiran yang akan diteliti pada pekerja non upah.

Tabel 2. Distribusi Penduduk yang Bekerja menurut Status Pekerjaan Tahun 2018-2019 (Persentase)

No	Status Pekerjaan	2018	2019
1	Berusaha sendiri	19,05	20,22
2	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	15,76	14,55
3	Berusaha dibantu buruh tetap/ dibayar	3,46	3,45
4	Buruh/karyawan/pegawai	39,70	40,83
5	Pekerja bebas di non pertanian	5,62	5,32
6	Pekerja bebas di pertanian	4,20	4,10
7	Pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar	12,21	11,53

Sumber: BPS, 2018-2019

Tabel 2 diatas menunjukkan pada tahun 2018 orang yang berusaha sendiri, orang yang berusaha yang dibantu oleh pekerja buruh tidak tetap/tidak dibayar serta pekerja keluarga yang tidak dibayar, berusaha dibantu buruh tetap/ dibayar atau keseluruhannya dikatakan pekerja non upah dengan total yaitu 50,47 persen. Sementara itu, buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di non pertanian dan pekerja bebas di pertanian atau dengan kata lain pekerja upah dengan total 49,52 persen yang lebih rendah dibandingkan pekerja non upah. Pada tahun 2019 pekerja non upah dengan total 49,75 persen dan pekerja upah lebih tinggi 50,16 persen. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan layak masih tinggi dalam pekerjaan upahan. Hal ini disebabkan pekerjaan upahan pada umumnya mempunyai jaminan sosial, terpenuhi hak-hak pekerja karena berada pada sektor formal pada umumnya.

Secara umum ada 2 faktor yang menentukan pekerjaan layak pada pekerja non upah khususnya yang berada pada sektor informal adalah modal manusia (pelatihan dan pendidikan) yang rendah dan penggunaan teknologi. Rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja Indonesia yang hanya rata-rata 9 tahun sekolah pada umumnya. Namun penelitian ini menggunakan sampel tenaga kerja non upah orang yang berusaha sendiri, orang yang berusaha yang dibantu oleh pekerja buruh tidak tetap/tidak dibayar serta pekerja keluarga yang tidak dibayar, berusaha dibantu buruh tetap/ dibayar. Ada 56,99 persen atau 294.532 orang pekerja non upah dari angkatan kerja yang bekerja (Sakernas, 2019). Pada umumnya mereka berada pada sektor informal sebanyak 276.793 orang atau 53,56 persen yang sebagian besar kurang mempunyai kompetensi yang tidak memadai dalam bekerja sehingga produktivitas mereka rendah. Namun mereka kebanyakan tidak memilih-milih dalam mendapatkan pekerjaan agar bisa bertahan hidup. Apakah pekerjaannya layak, inilah yang menjadi fokus dari studi ini dilakukan. Beberapa studi meneliti pekerjaan layak ditentukan peningkatan produktivitas pekerja pada satu sektor misalnya sektor konstruksi (Moyo et al., 2019). Penelitian selanjutnya Zammitti et.al, (2020) menemukan hasil bahwa setelah pelatihan, kelompok eksperimen menunjukkan representasi kerja dan kerja layak yang lebih baik (Koen et al., 2012). Akibatnya, pelatihan berhasil meningkatkan dimensi yang telah ditetapkan. Beberapa penelitian melihat bahwa pentingnya pendidikan dalam

menghasilkan pekerjaan yang layak apalagi untuk kepala keluarga perempuan (Oppong, 2020; Sarfraz et al., 2021). Sumber daya manusia terbagi dua bagian yaitu pendidikan dan kesehatan (Todaro, 2011). Pendidikan yang tinggi dan kesehatan yang baik akan dapat mendukung pada peningkatan produktivitas pekerja sehingga bisa mendapatkan pekerjaan layak jika pekerja ini sudah berada pada pasar tenaga kerja. Pekerjaan yang layak memiliki dampak positif pada bidang seperti kesehatan menggunakan terminologi Agenda 2030 - (SDG 3), Pendidikan (SDG 4) dan pengentasan kemiskinan (SDG 1) serta sektor lainnya (ICDEC, 2018).

Rendahnya pendidikan orang-orang yang berusaha dengan status pekerjaan berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, pekerja keluarga, pekerja bebas adalah cerminan dari mereka yang produktivitasnya masih rendah sehingga kemampuannya dalam menghasilkan pendapatan juga rendah. Kepastian dalam mendapatkan pendapatan rendah karena mereka adalah pekerja non upah sehingga kerentanan sangat dekat dengan mereka ini. Hal ini juga mencerminkan masih jauh dari pekerjaan yang layak pada umumnya. Usaha dan bekerjanya mereka lakukan belum menjamin keberlangsungan hidup mereka. Dalam arti masih jauh dari pekerjaan yang layak.

Kesehatan juga penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Madani et al., 2022). Penelitian Amponsah et al (2023) telah menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki akses terhadap kompensasi yang memadai, jam kerja yang wajar yang memungkinkan mereka untuk beristirahat, dan perawatan kesehatan, kesehatan mental mereka cenderung lebih baik. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang signifikan, terutama di industri dengan lingkungan yang keras, seperti pertambangan. Pekerjaan yang layak dipengaruhi oleh kesehatan mental secara langsung tapi juga secara tidak langsung dengan meningkatkan kemampuan untuk mengatasi kesulitan (Wen et al., 2024).

Penelitian Mackett (2019) meneliti tentang pekerja pada sektor konstruksi memiliki pekerjaan layak yang rendah. Santoso & Rakhmawan (2021) menganalisis pekerjaan layak dengan unit pekerja pada propinsi-propinsi menemukan bahwa ada propinsi yang mempunyai pekerjaan yang layak yang tinggi dan rendah serta melihat korelasi positif antara indeks pembangunan manusia dan produktivitas terhadap pekerjaan layak dengan menggunakan *Pearson korelation*.

Penelitian yang sama juga menemukan Ahmed (2003) menemukan bahwa ada hubungan positif antara indeks pembangunan manusia dengan pekerjaan layak di antara banyak negara. Untuk membahas kondisi pekerjaan layak pada unit individu dan dengan menggunakan variabel pelatihan, pendidikan, kesehatan dan teknologi maka berdasarkan hasil kajian ini maka kondisi pekerjaan layak dari unit individu sangat perlu dilakukan, karena pada dasarnya perlu promosi pekerjaan layak pada pekerja non upah ini. Selama ini promosi pekerjaan layak hanya pada pekerja upah saja. Penelitian ini menempatkan modal manusia sebagai variabel utama yaitu pelatihan, pendidikan dan kesehatan pada sampel pekerja non upah.

Pekerjaan layak juga dikorelasikan dengan penggunaan teknologi. Penggunaan teknologi adalah salah satu penentu pekerja memperoleh kesempatan kerja yang layak. Disamping peningkatan pendapatan, efisiensi waktu kerja dan akses yang lebih luas serta digitalisasi lainnya akan menentukan orang berada pada pekerjaan layak karena akan memperbaiki kondisi kerja. Penggunaan teknologi akan berdampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja, peluang pasar baru, pekerjaan baru dan pendapatan yang lebih tinggi. Pelaku usaha harus menggunakan teknologi sebagai salah satu sarana promosi yang efektif dalam pengembangan usahanya (Gunartin, 2017). Kapasitas atau kapabilitas yang terbatas menyebabkan rendahnya penggunaan teknologi oleh sebagian besar wirausahaan. Hal ini berkorelasi dengan kebertahan kegiatan usaha mereka yang umumnya rentan. Penelitian sebelumnya menemukan berbeda bahwa GPN (*global production network*) pada sektor otomotif khususnya para pekerja yang berpengalaman, berhenti dan pindah ke usaha mikro, bekerja sebagai pekerja mandiri, dengan harapan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi daripada sebagai pekerja tetap pada sektor tersebut (Wicaksono & Priyadi, 2016). Penelitian yang sama menemukan bahwa penerapan AI (*artificial intelligence*) berdampak mengurangi pekerjaan yang layak (Braganza et al., 2021). Penelitian Osterreich (2020) juga menemukan bahwa tenaga kerja yang berada pada sektor manufaktur belum mempunyai pekerjaan layak. Sektor otomotif yang bekerja dengan teknologi tidak selalu mempunyai jaminan pekerjaannya dalam mendapatkan pekerjaan layak, namun pekerja non upah yang bekerja menggunakan teknologi mempunyai peluang yang besar atas perolehan pekerjaan layak. Inilah yang menjadi dasar penelitian

bagaimana peranan teknologi dalam menghasilkan pekerjaan layak pada pekerja non upah.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan indikator teknologi yaitu penggunaan teknologi digital. Pada penelitian sebelumnya menggunakan teknologi dari indikator AI dan GPN. Teknologi digital sebagai alat pendukung penting dalam mengembangkan usaha bagi wirausaha. Teknologi sebagai akses informasi atas semua produk yang dihasilkan.

Studi sebelumnya tentang pekerjaan layak telah banyak diteliti mengambil perspektif makro namun pada tingkat mikro atau individu pekerjaan layak masih sedikit yang melakukannya dan determinannya. Studi negara yang dilakukan oleh ILO telah dikritik berdasarkan fakta bahwa studi tersebut umumnya tidak memberikan informasi tentang tingkat pekerjaan layak individu, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan layak di tingkat individu. Akibatnya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor ekonomi dan demografi individu seperti gender, pendidikan, ras, usia dan status ekonomi merupakan faktor yang menentukan pekerjaan layak individu (Mackett, 2019; Moussa, 2017; Nizami & Prasad, 2017).

Beberapa studi empiris dalam literatur telah melakukan studi terkait dengan determinan pekerjaan yang layak di tingkat individu seperti Moussa (2017) di Pantai Gading, Mackett (2019) di Gauteng City-Region di Afrika Selatan, sementara Stuart et al., (2016) telah menyelidiki apa yang orang-orang di Skotlandia anggap sebagai pekerjaan yang layak. Di tingkat perusahaan (meso), Nizami & Prasad (2017) melihat tingkat pekerjaan yang layak di industri IT di India. Moussa (2017) mengamati tidak ada signifikansi statistik dalam hal pekerjaan layak antara pria dan wanita di Pantai Gading. Kualitas pekerjaan juga meningkat sebagai salah satu perpindahan dari pedesaan ke perkotaan, menunjukkan pekerjaan yang layak tinggi di kota ditemukan oleh Nizami & Prasad (2017) dan Moussa (2017).

Dalam menguraikan ada tantangan kerangka teoritis dan metodologis yang tepat dalam memahami pekerjaan layak. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan pada beberapa hal. Pertama, dalam kerangka teoritis, penelitian yang berkaitan dengan pekerjaan layak sebelumnya banyak berfokus

pada pembahasan indikator-indikatornya yang berbeda dari aspek ketenagakerjaan, sementara itu pembangunan manusia adalah aspek yang sangat mendukung tercapainya pekerjaan layak. Namun belum ada penelitian yang menghubungkan dan membahas kedua aspek ini secara komprehensif. Selanjutnya penelitian ini juga mengkaji modal manusia khususnya pelatihan umum dan khusus, kesehatan dan teknologi sebagai variabel penjelas dalam mendapatkan pekerjaan layak.

Kedua, dalam kerangka metodologis, penelitian ini melihat pekerjaan layak dari pekerja non upah, dimana penelitian sebelumnya beberapa membahas pekerjaan layak dari sisi pekerja yang dibayar sehingga promosi pekerjaan layak banyak dilihat dari pekerja pada sektor tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis pekerjaan layak dengan menggunakan indikator yang telah dirumuskan oleh Badan Pusat Statistik. Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan statistik berupa multiple correspondence analysis, Binary (Moussa, 2017) dan multinomial logistik (Nizami & Prasad, 2017), meskipun demikian penelitian telah menunjukkan temuan serupa yaitu rendahnya tingkat pekerjaan layak di antara negara-negara berkembang. Temuan utama berkembang dari studi empiris ini mengungkapkan bahwa sekitar 5,08% pekerja di Pantai Gading, bekerja dengan layak (Moussa, 2017), 6% pekerja di industri IT di India ditemukan memiliki pekerjaan yang layak (Nizami & Prasad, 2017), sementara 10,88% pekerja di wilayah Gauteng di Afrika Selatan memiliki pekerjaan layak (Moussa, 2017). Konsep pekerjaan yang layak memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi kondisi kerja atau kualitas pekerjaan pekerja, serta agenda kebijakan integratif untuk mempromosikan kesehatan kehidupan kerja penduduk. Hal ini sangat relevan dengan penelitian ini karena diusulkan sebagai tanggapan terhadap meningkatnya kerentanan dan informalitas hubungan kerja dalam tatanan kondisi ekonomi di era modern ini. Banyak ilmuwan dan organisasi internasional telah berkontribusi pada konsep dan pengukuran pekerjaan layak, baik ditingkat makro (Anker et al., 2003; Becond et al., 2003; Bonnet et al., 2003; Ghai, 2003) atau skala tingkat mikro (Duffy et al., 2017; Ferraro et al., 2018; Webster et al., 2015). Meskipun para peneliti belum menyepakati seperangkat pengukuran yang seragam, mereka memiliki banyak kesamaan aspek dengan pekerjaan yang layak, seperti prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja (bebas dari

perlakuan buruk, perwakilan pekerja, hak tindakan kolektif, dan lain-lain), kompensasi yang memadai, akses ke jaminan sosial, keselamatan kerja, lingkungan kerja yang aman, jam kerja yang layak atau keseimbangan kehidupan kerja yang baik, pekerjaan yang memuaskan dan bermakna, dan peluang untuk pengembangan kehidupan pribadi.

Pekerjaan layak ini dikaitkan dengan gender karena isu kesetaraan gender antara laki dan perempuan. Perempuan mendapatkan hak sama dalam peluang mendapatkan pekerjaan layak. Akses pekerja perempuan masih lebih kecil dibandingkan laki-laki. Pada tahun 2019 pekerja non upah laki-laki ada sebanyak 162.049 orang sementara itu pekerja non perempuan sebesar 132.647 orang (BPS, 2019b). Isu ini tidak hanya pada pekerja non upah namun juga pada pekerja upah di Indonesia. Disisi lain, perempuan masih memiliki akses yang terbatas dari kualitas pekerjaan yang dilakukannya sehingga juga masih terbatas dalam mendapatkan pekerjaan layak.

Berdasarkan wilayah perkotaan dan pedesaan juga masih menunjukkan distorsi yang tinggi pekerja dalam mendapatkan pekerjaan layak. Pada umumnya wilayah pedesaan masih terbatas bekerja pada sektor informal yang umumnya mempunyai pekerjaan yang tidak layak. Hal yang berbeda ditemukan di wilayah perkotaan yang banyak berada pada sektor formal, yang mana pekerja banyak berada mempunyai pekerjaan layak. Di wilayah perkotaan, konsentrasi kegiatan ekonomi tinggi, ketersediaan infrastruktur, akses ke pasar, dan kehadiran berbagai sektor ekonomi menyebabkan wilayah ini kegiatan ekonomi padat sehingga peluang pekerjaan layak besar ditemukan. Keterlibatan sektor jasa sangat pesat diperkotaan, aksesibilitas yang sangat tinggi terhadap faktor produksi. Semuanya ini mendukung tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan layak.

Hasil penelitian yang komprehensif ini diharapkan diperoleh informasi yang bermanfaat bagi kebijakan promosi pekerjaan layak pada pekerja non upah yang pada umumnya berada pada sektor informal yang sebagian masih termarginalkan sehingga peneliti berkontribusi dalam hal ini. Bahkan kebijakan pemerintah bisa dioptimalkan dalam membangun kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja non upah atau wirausahawann yang akan berkontribusi besar dalam membangun

perekonomian Indonesia. Sebagaimana teori Schumpeter (1921) mengatakan bahwa usahawan adalah pelaku utama perekonomian negara.

## **B. Perumusan Masalah**

Indonesia sebagai negara sedang berkembang mempunyai tenaga kerja yang sebagian besar pekerjaannya tidak menjamin mereka keluar dari kemiskinan. Bekerja saja tidak cukup jika hanya sekedar melepaskan diri dari pengangguran. Masalahnya bagaimana mereka bisa bekerja produktif dan bisa memenuhi hak dan kebutuhannya. Sebagian pekerja bekerja bisa mendapatkan dan memenuhi kebutuhannya tetapi sebagian besar lainnya masih belum bisa mendapatkannya. Penguasaan pekerja terhadap teknologi yang masih rendah pada era yang sudah serba digital. Persoalan kesenjangan gender juga masih terjadi. Kurangnya kesempatan kerja yang layak tersebut karena latarbalakang pendidikan yang kurang baik dimana rata-rata tingkat pendidikannya hanya sembilan tahun sekolah menjadi penyebab angkatan kerja hidup dalam kemiskinan. Bagi tenaga kerja, pendidikan tersebut sudah berlalu maka diperlukan pendidikan tambahan dalam rangka meningkatkan *skill* dan kapasitasnya yang sifatnya jangka pendek seperti pelatihan khusus dan umum untuk pekerja non upah agar bisa meningkatkan kompetensinya dalam menggunakan teknologi, keahlian dan produktivitasnya dalam usaha yang layak. Apalagi sebagai berwirausaha atau berusaha sendiri dibutuhkan kemampuan dan kemandirian bagaimana bisa bekerja produktif dan inovatif dalam memproduksi dengan metode kerja yang efektif dan efisien dan mendapatkan pendapatan yang bisa memenuhi kebutuhan dan hak mereka sendiri sehingga bisa berada dalam pekerjaan yang layak. Agar bisa merealisasikan pekerjaan layak untuk semua diperlukan komitmen semua pembuat kebijakan dan pelaku usaha seperti pemerintah dan usahawan.

Pemerintah melalui Dinas tenaga kerja di beberapa wilayah sering memberikan pelatihan-pelatihan kepada tenaga kerja agar kompetensi mereka bekerja meningkat terutama bagi pekerja non upah yang berada di wilayah pedesaan yang masih jauh dari akses tersebut. Dari sisi gender akses perempuan masih terbatas dalam mendapatkan pelatihan padahal perempuan mempunyai produktivitas yang tinggi. Ditambah dengan pelatihan-pelatihan yang dilakukan

oleh dinas lainnya dan juga perguruan tinggi meskipun tidak terintegrasi lembaga-lembaga tersebut satu dan lainnya, apalagi evaluasi yang sangat lemah setelah pelatihan tersebut dilakukan.

Sementara itu pekerjaan layak tersebut dilihat dari banyak indikator seperti pendapatan, jam kerja, jaminan sosial, jenis pekerjaan, serikat kerja dan lain-lain. Memang tren angka pengangguran yang cenderung rendah di Indonesia tetapi belum menentukan tenaga kerja Indonesia sudah mempunyai pekerjaan tersebut adalah pekerjaan layak. Bekerja saja atau mempunyai pekerjaan tidak menjamin tenaga kerja tersebut bisa mendapatkan pekerjaan layak, yang tujuannya akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja tersebut. Pendidikan dan pengembangan keterampilan adalah salah satu komponen terpenting dalam pembentukan modal manusia (Samans et al., 2017). Modal manusia adalah aset utama meningkatkan kapasitas dan produktivitas tenaga kerja dalam usaha. Agar pekerja non upah berkontribusi besar pada perekonomian Indonesia maka perlu dilakukan upaya pembinaan secara berlanjut sehingga pemberdayaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan para pelakunya terutama perempuan yang masih terbatas dalam hal akses, yang bertujuan tercapainya kesejahteraan tenaga kerja pada umumnya. Sementara pekerja non upah pada umumnya banyak berada pada sektor yang rentan dan berada dalam resiko ekonomi yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan tersebut maka dirumuskan pertanyaan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pekerjaan layak di Indonesia?
2. Faktor-faktor apa yang menentukan pekerjaan yang layak di Indonesia?
3. Pada tingkat pendidikan mana pelatihan berpeluang memperbaiki pekerjaan layak
4. Jenis training seperti apa yang berbasiskan gender dan wilayah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan dalam penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pekerjaan layak di Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh faktor-faktor penentu pekerjaan layak di Indonesia.

3. Memperbandingkan tingkat pendidikan mana pelatihan berpeluang memperbaiki pekerjaan layak
4. Memperbandingkan jenis training seperti apa yang sesuai berbasiskan gender dan wilayah

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini akan memberikan saran signifikan untuk peningkatan kesejahteraan pekerja non upah di Indonesia..

1. Bagi pengembangan Ilmu ekonomi ketenagakerjaan yaitu membangun indeks pekerjaan layak dari pekerja non upah.
2. Terbentuknya model training yang berbasiskan gender dan wilayah yang bisa diterapkan dalam mendapatkan pekerjaan yang layak.
3. Bagi peneliti lebih lanjut yang meneliti analisis peranan modal manusia terhadap pekerjaan yang layak. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini.
4. Bagi pengambil kebijakan, hasil penelitian ini sebagai referensi bagi pemerintah dalam dalam membuat kebijakan terutama pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dalam upaya meningkatkan kemampuan tenaga kerja memasuki dunia kerja atau telah bekerja pada dunia usaha terutama pada pekerja non upah atau wirausahaan yang berpendidikan rendah sehingga tenaga kerja mendapatkan pekerjaan layak.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Modul Sakernas lebih mengakomodasi dalam membuat indikator pekerjaan layak. Sakernas melihat ada variabel pelatihan kesehatan, pendidikan, teknologi, umur, gender dan wilayah. Studi ini fokus pada kondisi pekerjaan layak, apakah pelatihan membantu mereka mendapatkan pekerjaan layak serta menganalisis faktor yang menentukan pekerjaan layak. Penelitian ini memperbandingkan training berdasarkan gender dan lokasi.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Pembahasan penelitian ini berfokus pada pekerjaan layak dengan indikator-indikator yang digunakan oleh BPS (2019) dan modal manusia yaitu pelatihan, pendidikan dan kesehatan, teknologi, umur, gender dan wilayah. Penelitian ini juga menganalisis modal manusia khususnya pelatihan. Jenis pelatihan yang menentukan pekerjaan layak. Pelatihan atau training ini akan dikaji berdasarkan gender dan wilayah.

Pekerjaan layak diukur dengan menggunakan indeks pekerjaan layak yang tahapan penyusunan indeks yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi metode yang digunakan OECD. Berikut tahapan penyusunan indeks dalam penelitian ini: 1. Membangun kerangka kerja teoritis dan pemilihan indikator ; 2. melakukan standarisasi data 3.melakukan analisis faktor; 4.menentukan penimbang dan 5.melakukan agregasi.

Peranan modal manusia dalam menentukan pekerjaan layak menggunakan data *cross section* tahun 2019. Unit analisisnya dibatasi yaitu menggunakan pekerja non upah yang terdiri dari orang-orang yang berusaha dengan status pekerjaan berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, berusaha dibantu buruh atau pekerja tetap dan pekerja keluarga di Indonesia.

## **G. Kebaharuan penelitian (*Novelty*)**

1. Menganalisis indeks pekerjaan layak dalam unit individu dan melihat pengaruh modal manusia terhadap pekerjaan layak tersebut.
2. Sampel yang dianalisis adalah pekerja non upah.
3. Menganalisis jenis training yang lebih spesifik yaitu pelatihan umum dan pelatihan khusus yang mendukung pekerjaan layak antar gender.
4. Menganalisis jenis training yang mendukung antar wilayah.

## H. Sistematika Penulisan

Pembahasan pada disertasi ini secara menyeluruh, diperlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan disertasi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut;

Bab 1: Pendahuluan yang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kebaharaun penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan disertasi.

Bab 2: Kerangka teoritis yang berisi pembahasan tentang konsep pekerjaan layak (*decent work*), faktor-faktor yang menyebabkan pekerjaan layak, teori pekerjaan layak, pendekatan ekonomi kesejahteraan untuk pekerjaan layak, jam kerja dan pekerjaan layak. modal manusia, pelatihan, teknologi, kesenjangan gender, sektor ekonomi, usia dan pekerjaan layak, kerangka pemikiran dan kerangka konseptual serta hipotesis.

Bab 3: Bab ini mengemukakan metode tentang jenis penelitian, sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan definisi operasional.

Bab 4: Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian. Agar tersusun dengan baik diklasifikasikan ke dalam hasil penelitian dan pembahasan

Bab 5: Bab ini berisi karakteristik responden dan ringkasan statistik yang terdiri dari penelurusan responden dan karakteristik responden serta ringkasan statistik variabel penelitian.

Bab 6 : Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Bagian akhir dari disertasi ini berisi tentang daftar pustaka dan daftar lampiran.