

**INTERAKSI ANTARA EFISIENSI PASAR TENAGA KERJA  
DENGAN KECANGGIHAN BISNIS DALAM DINAMIKA  
DAYA SAING GLOBAL DI ASIA TENGGARA TAHUN 2008-  
2015**

**DONNA WIBIANANDA SURYAMAN**

**8105128020**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

**INTERACTION BETWEEN THE LABOR MARKET  
EFFECIENCY WITH BUSINESS SOPHISTICATION IN THE  
DYNAMIC GLOBAL COMPETITIVENESS IN SOUTHEAST  
ASIA IN 2008-2015**

**DONNA WIBIANANDA SURYAMAN**

**8105128020**



**Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education/ Economic  
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM EDUCATION OF ECONOMICS  
CONCENTRATION IN EDUCATION OF COOPERATIVE  
ECONOMICS  
DEPARTEMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVESRITY OF JAKARTA  
2016**

## ABSTRAK

DONNA WIBIANANDA SURYAMAN. *Interaksi Antara Efisiensi Pasar Tenaga Kerja Dengan Kecanggihan Bisnis Dalam Dinamika Daya Saing Global Di Asia Tenggara Tahun 2008 -2015*. Pendidikan Ekonomi Koperasi, Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam lintas Negara dan lintas tahun. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk time series dari tahun 2008 – 2015 dan cross section berjumlah 7 negara di Asia Tenggara seperti Singapore, Malaysia, Indonesia, Filipina, Kamboja, Thailand dan Vietnam. Data diperoleh dari *Global Competitiveness Index Report* yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum* tahun 2008 sampai dengan tahun 2015. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, Uji Korelasi dan Uji Manova. Berdasarkan analisis secara simultan bahwa rata-rata efisiensi pasar tenaga kerja lebih besar dibandingkan dengan kecanggihan bisnis. Berdasarkan hasil analisis korelasi sebesar 0,53 variasi efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis mempunyai hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil analisis melalui *MANOVA* bahwa efisiensi pasar tenaga kerja mempunyai hubungan yang positif secara signifikansi terhadap kecanggihan bisnis, tetapi dalam lintas tahun tidak terjadi perbedaan atau bersifat stagnan.

Kata Kunci : *Efisiensi Pasar Tenaga Kerja, Kecanggihan bisnis*.

## ABSTRACT

DONNA WIBIANANDA SURYAMAN. *Interaction between Labor Market Efficiency with Business Sophistication in Dynamics Global Competitiveness in Southeast Asia in 2008-2015*. Cooperative Economics Education, Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2016.

This study aims to determine whether there is a relationship between labor market efficiency with business sophistication in cross-country and across the year. The method used in this study is in the form of time series of the year 2008 until 2015 and the cross section amounts to 7 countries in Southeast Asia such as Singapore, Malaysia, Indonesia, the Philippines, Cambodia, Thailand and Vietnam. Data were obtained from the Global Competitiveness Index Report issued by the World Economic Forum in 2008 until 2015. This study used descriptive statistics, correlation test and test Manova. Based on the simultaneous analysis that the average labor market efficiency is greater than the busniess sophistication. Based on the analysis of correlation of 0.53 variation of labor market efficiency with the busniess sophisticationhas a strong relationship. Based on the results of the analysis via *MANOVA* that the efficiency of the labor market efficiency has a positive relationship is of significance to the business sophistication, but in cross years no differences or are stagnant.

Keywords: *LaborMarket Efficiency, Business Sophistication*.


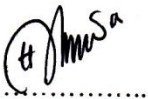

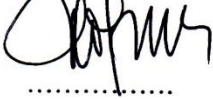
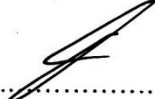
## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus**

NIP. 19671207 199203 1001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <b><u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u></b> NIP. 19720114 199802 2 001	Ketua Penguji		28 /01-2016
2. <b><u>Herlita, Sos, M.Ec, Dev</u></b> NIP. 19840106 201404 2 002	Sekretaris		28 /01-2016
3. <b><u>Dicky Iranto, SE, M.Si</u></b> NIP. 19710612 200112 1 001	Penguji Ahli		01 /02-2016
4. <b><u>Dr. Harvo Kuncoro, SE, M.Si</u></b> NIP. 19700207 200812 1 001	Pembimbing I		28 /01-2016
5. <b><u>Karuniana Dianta A.S.S.IP,M.E</u></b> NIP. 19800824 200812 1 002	Pembimbing II		28 /01-2016

Tanggal Lulus : 19 Januari 2016

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas tercantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 28 Januari 2016

Yang Membuat Pernyataan

**Donna Wibiananda Suryaman**

NIM. 8105128020

## MOTTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN

*"Man Jadda Wajada"*

*Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil.*

*"Man Shobara Zhafira"*

*Siapa yang bersabar akan beruntung.*

*"Man Yuzro' Yahsud"*

*Siapa yang menanam, akan menuai yang ditanam.*

*“teruntuk Papaku tercinta Maman Suryaman yang selalu memberikan segalanya yang terbaik untukku dan terkhusus Mamaku Alm Lulu Trini Wibiyanti yang telah melahirkan dan mengajarkanku untuk selalu berjuang dan bermanfaat untuk orang banyak”*

*“tak terhingga ku terimakasih kepada Riyadi’s Family yang selalu memberikan support luar biasa”*

*“terimakasih untuk para sahabat, yang selalu memberikan Do’a semangat dan motivasinya”*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, berkah, bimbingan, ridha dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “*Interaksi Antara Efisiensi Pasar Tenaga Kerja Dengan Kecanggihan Bisnis Dalam Dinamika Daya Saing Global di Asia Tenggara Tahun 2008-2015*”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademik untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis mendapat bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini perkenankanlah dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Haryo Kuncoro, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan ilmu, menyarankan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi dengan penuh kesabaran dan perhatian.
2. Bapak Karuniana Dianta A. Sebayang, S.IP, M.E selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, perhatian dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Dedi Purwana, E.S, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Bapak Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis.
7. Seluruh teman-teman Pendidikan Ekonomi Koperasi 2012 khususnya untuk kelas Nonreg yang selalu memberikan dukugan, semangat dan doa dalam perjalanan skripsiku selama ini.

Dengan penuh kasih sayang yang tulus, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril



maupun materil, semangat yang luar biasa, dan do'a yang tiada henti, khususnya kepada Ayah tercinta, Eyang Sri, dan Kakak tersayang Mas Donny yang selalu mengajarkan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga larut malam. Kemudian penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan yaitu Citra Rizky Utami, Ratu Nabila Saras Putri, Siska Lumban Gaol, Muhammad Swandaru, Azka Khoirunisa, Dea Atikah, Amalia Nur Azizah, Bang Wage Wardhana atas segala bantuan dan *support* yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Begitu pula untuk semua teman terkhusus teman-teman Pendidikan Ekonomi Koperasi Nonreguler 2012 yang selalu mendo'a kan dan banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

*Last but not least*, menulis skripsi ini tidak semudah membalikan telapak tangan. Banyak cerita dan perjuangan yang telah dilewatkan penulis selama penyusunan skripsi. Penulis percaya bahwa hasil tidak akan pernah mengkhianti proses. Penelitian ini pernah di presentasikan dalam Konferensi Internasional di *Kuala Lumpur International Business Economics and Law Conference (KLIBEL 8) Malaysia, The LPEM's Conference on Economics and Finance in Indonesia Universitas Indonesia, The 10<sup>th</sup> Anniversary of InterCAFE Institute Pertanian Bogor.*

Penulis dengan segala keterbatasan yang ada dalam pelaksanaan maupun penyusunan skripsi ini, maka dapat dikatakan begitu banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf aatas segala kekurangan yang ada. Kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skrpsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya serta bagi semua pihak umumnya, sebagai peningkatan dalam pengetahuan.

Jakarta, 18 Januari 2016

Donna Wibiananda Suryaman

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Kegunaan Penelitian.....	12
<b>BAB I      KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskripsi Konseptual .....	14
1. Efisiensi Pasar Tenaga Kerja .....	14
2. Kecanggihan Bisnis .....	27
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	32
C. Kerangka Teoretik.....	37
D. Perumusan Hipotesis .....	38
<b>BAB III     METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	39

	B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian .....	39
	C. Metode Penelitian.....	40
	D. Jenis dan Sumber Data.....	41
	E. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	42
	F. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Deskripsi Data.....	50
	1. Efisiensi Pasar Tenaga Kerja.....	51
	2. Kecanggihan Bisnis.....	53
	B. Pengujian Hipotesis.....	54
	1. Uji Korelasi .....	54
	2. Uji Manova .....	55
	C. Pembahasan.....	58
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	67
	B. Implikasi .....	68
	C. Saran .....	69
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>
<b>Halaman</b>	
1.	Sub-Index Labour Market Efficiency.....75
2.	Sub-Index Business Sophistication.....78

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>
<b>Halaman</b>	
I.1 Peringkat Daya Saing di Asia Tenggara .....	9
I.2 Peringkat Efisiensi Pasar Tenaga Kerja dan Kecanggihan Bisnis 2014-2015 10	
II.1 Penelitian Terdahulu.....	33
III.1 Pedoman Interpretasi Korelasi.....	45
IV. 1 Statistik Deskriptif .....	51
IV.2 Efisiensi Pasar Tenaga Kerja di Asia Tenggara.....	53
IV. 3 Kecanggihan Bisnis di Asia Tenggara.....	54
IV. 3 Uji Korelasi.....	55
IV.4 Uji MANOVA .....	56

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dinamika perkembangan ekonomi global akhir-akhir ini memberikan sinyal akan pentingnya peningkatan daya saing. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya negara yang berlomba-lomba meningkatkan daya saingnya. Daya saing merupakan salah satu parameter untuk menentukan tingkat produktivitas suatu negara. Tingkat produktivitas tersebut dapat menentukan tingkat kemakmuran yang dapat dicapai melalui perekonomian dan tingkat pengembalian yang diperoleh investasi dalam suatu negara yang akhirnya dapat mendorong perekonomian suatu negara agar lebih cepat tumbuh dari waktu ke waktu.<sup>1</sup>

Pemahaman mengenai pentingnya daya saing berkembang seiring dengan semakin berkembangnya globalisasi dan perdagangan bebas. Daya saing (*competitiveness*) telah menjadi kunci, baik bagi masyarakat suatu perekonomian maupun individu dalam suatu tantangan ekonomi lintas negara. Dengan demikian, yang harus bersaing bukan hanya perusahaan, tetapi juga pemerintah sebuah negarapun harus melakukannya. Karena itu, daya saing tersebut dapat dipandang dari dua prespektif yaitu mikro perusahaan dan makro suatu perekonomian.

---

<sup>1</sup>Schawab. *The Global Competitiveness Report 2013-2014*. Geneva: World Economic Forum

Daya saing dalam prespektif mikro membahas mengenai suatu pandangan hukum komparatif (*The Law of Comparative Advantage*) yang dipopulerkan oleh David Ricardo yang menyatakan bahwa sekalipun suatu negara tidak memiliki keunggulan absolut dalam memproduksi dua jenis komoditas jika dibandingkan dengan negara lain, namun perdagangan yang menguntungkan masih bisa berlangsung, selama rasio harga antar negara masih berbeda jika dibandingkan tidak ada perdagangan.<sup>2</sup>

Ricardo menganggap keabsahan teori nilai berdasarkan tenaga kerja (*Labor Theory of Value*) yang menyatakan bahwa hanya satu faktor produksi yang penting menyatakan nilai suatu komoditas yaitu tenaga kerja. Nilai suatu komoditas adalah proposional dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Daya saing dalam perspektif makro (*Competitive Advantage of Nation*) menyatakan daya saing berarti adanya kemampuan negara untuk untuk menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan melalui kegiatan perusahaan-perusahaannya dan mempertahankan tingkat kualitas kehidupan yang tinggi bagi warga negaranya.<sup>3</sup> Perbedaan prespektif ini tentunya mengharuskan adanya perbedaan dalam ukuran dan indikator yang digunakan untuk melihat daya saing tersebut.

---

<sup>2</sup>Esterhuizen, Dirk. *An Evaluation of the Competitiveness Sector in South Africa Advance in Competitiveness Research*. 2008

<sup>3</sup>Porter, *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press, MacMillan. 1998

Daya saing (*competitiveness*) adalah suatu konsep mekanisme untuk mempertimbangkan sekelompok indikator luar negeri yang menekankan pada kinerja relatif antar negara. Dalam perspektif makro, kemakmuran suatu negara merupakan indikator kinerja suatu perekonomian yang tergantung pada kemampuan negara dalam menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan riil penduduknya. Porter merumuskan daya saing tersebut sebagai kemakmuran ekonomi. Akan tetapi, hal ini sangat tergantung pada produktivitas penduduk suatu bangsa. Oleh karena itu, produktivitas dipandang sebagai determinan utama jangka panjang bagi kenaikan standar hidup suatu bangsa.<sup>4</sup>

Sejak tahun 2005, *World Economic Forum* (WEF) memuat laporan tentang analisis daya saing didasarkan pada Indeks Daya Saing Global atau *Global Competitive Index* (GCI) di setiap negara. *Global Competitive Index* merupakan alat yang komprehensif untuk mengukur ekonomi mikro dan ekonomi makro dalam fondasi daya saing nasional.<sup>5</sup> GCI tidak hanya menyatukan perspektif mikro dan makro tetapi juga bisa mengukur indeks daya saing global dengan akurat.

Komponen tersebut dikelompokkan menjadi 12 pilar yaitu Institusi (*Institution*), Infrastruktur (*Infrastructure*), Kondisi Makroekonomi (*Macroeconomic Environment*), Kesehatan dan Pendidikan Dasar (*Health and Primary Education*), Pendidikan Tinggi dan Latihan (*Higher Education and Training*), Efisiensi Pasar Barang (*Goods Market Efficiency*), Efisiensi Pasar

---

<sup>4</sup> ibid

<sup>5</sup> Schawab, Op.Cit, hal.54



Tenaga Kerja (*Labour Market Efficiency*), Pengembangan Pasar Keuangan (*Financial Market Development*), Kesigapan Teknologi (*Technological Readines*), Ukuran Pasar (*Market Size*), Kecanggihan Bisnis (*Business Sophistication*), Inovasi (*R And D Innovation*).

*International Labour Organization* (2011) menyatakan bahwa pertumbuhan perekonomian khususnya dalam negara berkembang sedang melambat sejak pertengahan 2010. Hal tersebut dapat mempengaruhi jenis dan kualitas lapangan kerja yang tercipta. Bagi negara-negara berkembang hal ini akan mengakibatkan ledakan angkatan kerja. Hal ini disebabkan karena meningkatnya para pekerja kerja yang tidak diikuti dengan peningkatan lowongan kerja yang baru, sehingga pengangguran di kota-kota dan di desa-desa semakin meningkat. Jadi, pengangguran yang terjadi di negara-negara berkembang disebabkan oleh banyaknya penduduk usia produktif yang kurang memiliki keahlian dalam bekerja dengan didukung oleh sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia.

Teori klasik menyatakan bahwa bila harga dari tenaga kerja (upah) juga cukup fleksibel maka permintaan akan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja. Hal tersebut memungkinkan tidak adanya timbul pengangguran sukarela, artinya pada tingkat upah (riil) yang berlaku di pasar tenaga kerja semua orang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut dan akan memperoleh pekerjaan. Mereka yang menganggur hanyalah mereka yang tidak bersedia pada tingkat upah yang berlaku (pengangguran sukarela).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Makro Ekonomi Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2003

Keynes dalam Sukirno, menuturkan anggapan kaum klasik khususnya mengenai fleksibilitas sempurna dari harga-harga dan tingkat upah serta reaksi yang cepat serta rasional dari para pelaku ekonomi, tidak selalu cocok dengan kenyataan.<sup>7</sup> Ambil salah satu contoh untuk menguatkan argumen Keynes adalah tingkat upah atau standar upah yang ditetapkan pemerintah kadang tidak sesuai dengan kebutuhan minimal hidup layak penduduk.

Oleh karena itu, fleksibilitas pasar kerja diperlukan untuk menggantikan pasar kerja yang terlalu kaku yang ditandai oleh intervensi pemerintah dalam perlindungan pekerja yang membuat biaya tenaga kerja menjadi tidak fleksibel karena jumlah dan jenis pekerja yang digunakan tidak dapat menyesuaikan fluktuasi tekanan persaingan dalam pasar komoditas.<sup>8</sup>

Pasar tenaga kerja yang efisien ialah adanya keleluasaan transaksi jual-beli tenaga kerja yang diasumsikan berjalan secara alamiah yang mempertemukan antara pembeli dan penjual tenaga kerja. Prinsip ini mengandaikan kekuatan tawar yang seimbang antara penjual dan pembeli tenaga kerja. Diasumsikan bahwa pembeli tenaga kerja bebas mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan rasional pembeli, sedangkan tenaga kerja bebas memilih pembeli tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan rasional tenaga kerja.

---

<sup>7</sup> *Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2006

<sup>8</sup> Nugroho dan Tjandraningsih. *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*. 2007

Masalah lain yang timbul ialah adanya kelebihan penawaran (*over supply*). Menurut Teori Lewis dalam Sukirno, di negara berkembang banyak terjadi kelebihan tenaga kerja sedangkan modal dan keluasaan tanah yang belum digunakan sangat terbatas. Dalam hal ini, jumlah penduduk tidak seimbang jika dibandingkan dengan modal dan sumber daya alam. Kelebihan tenaga tersebut merupakan pengangguran terselubung yang dapat dialihkan dan digunakan sektor lain tanpa mengurangi produksi di sektor dimana pada mulanya para penganggur tersebut berada. Untuk membawa perekonomian ke dalam *full employment*, pemerintah harus aktif melakukan sesuatu dengan cara meningkatkan pengeluaran pemerintah serta memberikan pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja (BLK), memberikan ruang gerak yang lebih kepada sektor non-publik untuk ikut berpartisipasi aktif dengan tetap memperhatikan kepentingan masyarakat secara proporsional.

Kecanggihan bisnis dalam hal tersebut sangat mendukung bagi terwujudnya efisiensi yang lebih tinggi dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas, sehingga mampu meningkatkan daya saing suatu negara. Kecanggihan bisnis menjelaskan mengenai kualitas jaringan bisnis suatu negara secara keseluruhan serta kualitas dan strategi perusahaan-perusahaan yang ada di dalamnya.

Penjelasan diatas membuat peneliti memfokuskan penelitian tentang efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis. Schawab menjelaskan bahwa efisiensi pasar tenaga kerja dan fleksibilitas pasar tenaga kerja sangat penting untuk memastikan bahwa para pekerja dialokasikan untuk penggunaan

yang paling efektif dalam ekonomi dan diberi insentif untuk memberikan upaya terbaik mereka dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pasar tenaga kerja harus memiliki fleksibilitas untuk mengalihkan pekerja dari satu kegiatan ekonomi yang lain dengan cepat dan dengan biaya rendah, dan memungkinkan fluktuasi upah tanpa banyak *disruption*.

Kecanggihan bisnis menyangkut dua elemen yang berhubungan erat pada kualitas jaringan bisnis secara keseluruhan dalam suatu negara dan kualitas operasi dan strategi perusahaan atau individu. Faktor-faktor tersebut sangat penting bagi negara-negara yang sedang dalam tahap pembangunan. Sumber yang lebih mendasar dari perbaikan produktivitas telah habis. Perusahaan individual melakukan operasi canggih dan strategi yaitu dengan cara melakukan branding, pemasaran, distribusi, proses produksi yang maju, dan produksi produk yang unik dan canggih, sehingga dapat meluas ke perekonomian dan mengakibatkan proses bisnis yang canggih dan modern di seluruh sektor usaha negara.

Penelitian ini hanya akan memfokuskan tingkat daya saing dalam efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis di wilayah Asia, khususnya Asia Tenggara. Bukan berarti wilayah Asia Timur, Tengah, dan Selatan tidak menarik untuk diteliti. Hampir di semua wilayah Asia memiliki karakteristik berbeda dan kompleksitas persaingan yang tinggi.

Data WEF menjelaskan bahwa ada ketimpangan dan kesenjangan daya saing antara kawasan Asia Selatan dan Asia Tenggara. Di banding beberapa tahun sebelumnya, kesenjangan ini justru semakin melebar. Hal ini bisa dilihat

dari lima negara terbesar Asia Tenggara seperti Singapore, Malaysia, Thailand, Indonesia, dan Philipina berada di posisi atas peringkat daya saing, dan semuanya mencatat adanya kenaikan peringkat. Sedangkan di kawasan Asia Selatan, dari enam negara yang tercakup dalam laporan daya saing 2014-2015 WEF, hanya India yang berada di posisi menengah ke atas. Bahkan, WEF mencatat rata-rata skor bagi negara-negara *South Asian Association for Regional Cooperation (SAARC)* cenderung stagnan.

Menurut Schawab (2014), adanya ketimpangan daya saing antara Asia Selatan dengan Asia Tenggara disebabkan oleh adanya ketegangan situasi geopolitik global, melebarnya kesenjangan pendapatan, dan potensi semakin ketatnya kondisi keuangan dan hal ini merupakan risiko besar bagi pemulihan perekonomian global yang inklusif dan berkelanjutan. Hal ini bisa terlihat dalam tabel I.1 dibawah ini:

**Tabel I.1**  
**Peringkat Daya Saing di Asia**

No	Asia Tenggara		Asia Selatan	
	Negara	Peringkat	Negara	Peringkat
1	Singapore	2	India	71
2	Malaysia	20	Sri Lanka	73
3	Thailand	31	Nepal	102
4	Indonesia	34	Butan	103
5	Philiphia	52	Bangladesh	109

6	Vietnam	68	Pakistan	129
7	Cambodia	95		

Sumber : Global Competitiveness Report, 2014.

Tabel diatas menjelaskan bahwa belum adanya kesepahaman dalam daya saing antara Asia Selatan dengan Asia Tenggara. Hal tersebut mengakibatkan adanya ketimpangan daya saing antara Asia Selatan dengan Asia Tenggara. Kualitas daya saing Asia Tenggara lebih baik dari regional Asia Selatan, tentu banyak hal yang mengakibatkan hal tersebut terjadi.

Dari data dalam *Global Competitiveness Report* yang dirilis oleh *World Economic Forum* memperlihatkan bahwa Asia Tenggara memiliki daya saing yang baik. Dalam pilar efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis rata-rata negara di Asia Tenggara menduduki peringkat 50 besar dari 144 negara. Hal ini bisa di lihat dalam tabel I.2 :

**Tabel I.2**  
**Peringkat Efisiensi Pasar Tenaga Kerja dan Kecanggihan Bisnis di Asia Tenggara Tahun 2014-2015**

Negara	Peringkat dari 144 Negara di Dunia	
	Efisiensi Pasar Tenaga Kerja	Kecanggihan Bisnis
Singapore	2	19
Malaysia	19	15
Thailand	66	41
Indonesia	110	34

Philiphina	91	46
Cambodia	29	111
Vietnam	49	106

Sumber : Global Competitiveness Report (2014)

Dari beberapa negara di Asia Tenggara, Indonesia merupakan negara yang paling mengalami peningkatan daya saing secara cepat dan dinamis di kawasan Asia-Pasifik. Menurut WEF, Indonesia menempati peringkat 34 dari 144 negara, atau naik 4 tingkat dari posisi sebelumnya 38 (tahun 2013-2014), dan posisi ke-50 pada 2012-2013. Kenaikan rangking indeks daya saing Indonesia pada periode ini dikarenakan perbaikan di beberapa kriteria seperti infrastruktur dan konektivitas, kualitas tata kelola sektor swasta dan publik, efisiensi pemerintahan, dan pemberantasan korupsi.

Mengkaji *competitiveness* khususnya dalam efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis merupakan suatu hal yang penting karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana keterkaitan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis di negara Asia Tenggara.

Dengan mengetahui dan memiliki beberapa referensi mengenai efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis maka peneliti tertarik untuk meneliti efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis di Asia Tenggara. Alasan dipilihnya penelitian ini yaitu ingin melihat bagaimana interaksi antara pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis dalam indeks persaingan global di kawasan Asia Tenggara.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya efisiensi pasar tenaga kerja dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kecanggihan bisnis yang digunakan.
2. Melambatnya penyerapan tenaga kerja formal di sektor industri.
3. Lemahnya efisiensi usaha dalam mendorong peningkatan produksi dan inovasi.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi banyak faktor yang mempengaruhi efisiensi pasar tenaga kerja, dalam penelitian ini hanya membahas pada masalah interaksi antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam dinamika daya saing di Asia Tenggara.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dapat di rumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis?
- b. Bagaimana karakteristik hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis di setiap negara?



- c. Bagaimana interaksi antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam lintas negara dan tahun ?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan, baik bersifat akademis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Praktis

Menjadi masukan atau input bagi pengambil keputusan dan instansi-instansi terkait dalam perumusan kebijakan yang menyangkut pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis di Asia Tenggara.

- b. Manfaat Teoritis

1. Memberi referensi dan gambaran yang mungkin akan berguna dikalangan akademis fakultas ekonomi dalam melanjutkan penelitian yang sejenis dan berkaitan dengan penelitian ini.
2. Sebagai bahan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi penulis.
3. Sebagai penerapan ilmu dan teori-teori yang didapatkan dalam bangku kuliah dan membandingkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Efisiensi Pasar Tenaga Kerja**

###### **a. Pengertian Efisiensi Pasar Tenaga Kerja**

Pasar merupakan tempat bertemunya antara pembeli dan penjual, di mana barang atau jasa atau produk dipertukarkan antara pembeli dan penjual. Ukuran kerelaan dalam pertukaran tersebut biasanya akan muncul suatu tingkat harga atas barang dan jasa yang dipertukarkan tersebut.<sup>9</sup>

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.<sup>10</sup>

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga

---

<sup>9</sup> Esterhuizen, Dirk. *An Evaluation of the Competitiveness Sector in South Africa Advance in Competitiveness Research*. 2008

<sup>10</sup> Simanjuntak. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 1998

kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>11</sup>

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dan pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari : (1) pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, (2) pencari kerja, (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Fungsi perantara dapat dilakukan oleh instansi pemerintah (Depnaker) atau konsultan atau pihak swasta.<sup>12</sup>

Berdasarkan pengertian pasar tenaga kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa pasar tenaga kerja adalah seluruh aktifitas yang mempertemukan antara orang yang mencari pekerjaan dengan orang atau perusahaan yang mempunyai lowongan pekerjaan.

Proses mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja ternyata memerlukan waktu lama. Dalam proses ini, baik pencari kerja maupun pengusaha diharapkan pada suatu kenyataan sebagai berikut (Payaman J. Simanjuntak, 2000) :

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Dilain pihak setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan. Oleh sebab itu, untuk mengisi kekosongan

---

<sup>11</sup> Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2003

<sup>12</sup> Simanjuntak, Op.Cit

lowongan yang berlainan, pengusaha memerlukan pekerja dengan tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua pelamar kerja akan cocok untuk suatu lowongan tertentu.

- b. Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda seperti luaran (*output*), masukan (*input*), manajemen, teknologi, lokasi, pasar, dll, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Dipihak lain, pencari kerja mempunyai produktivitas berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu perusahaan. Sebaliknya, tidak semua pengusaha mampu dan bersedia memperkejakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan-harapan yang dikemukakan oleh pelamar tersebut.
- c. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (a) dan (b). Dari sekian banyak pelamar, pengusaha biasanya menggunakan waktu yang cukup lama

melakukan seleksi guna mengetahui calon yang paling tepat mengisi lowongan yang ada.

Pasar tenaga kerja merupakan mekanisme mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja.<sup>13</sup> Proses itu memerlukan waktu lama karena pencari kerja dan perusahaan sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai apa yang diinginkan dari bukan pihaknya. Proses mempertemukan antara perusahaan dan pencari kerja membutuhkan waktu yang lama, hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan informasi yang dimiliki antara perusahaan dan pencari kerja. Kesulitan informasi ini disebabkan karena setiap lowongan pekerjaan memiliki ciri dan karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya. Maka untuk menangani pekerjaan tersebut juga dibutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang ada. Demikian pula dengan para pencari kerja yang kekurangan informasi tentang perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan pencari kerja, tingkat upah yang diinginkan, serta kesejahteraan yang diinginkan pencari kerja. Adanya keterbatasan informasi dari kedua belah pihak, maka pengusaha sering menggunakan jasa pihak ketiga untuk mempertemukan perusahaan dengan para pencari kerja. Hal ini dimaksudkan agar pengisian lowongan

---

<sup>13</sup> Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003

pekerjaan betul sesuai antara pelaksana pekerjaan dengan sifat pekerjaan.

Efisiensi pasar tenaga kerja ialah pekerja yang bekerja sesuai dengan keahlian mereka. Pasar tenaga kerja yang efisien juga memberikan insentif karyawan dan pengusaha untuk bertindak dengan cara yang mempromosikan produktivitas modal manusia agar pekerja bekerja seefisien mungkin dan memberikan insentif yang tepat.<sup>14</sup> Cara untuk membuat pasar tenaga kerja yang efisien ialah dengan mempromosikan produktivitas manusia menjadi sumber daya untuk paling produktif untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja yang fleksibel memungkinkan pekerja untuk beralih dari perusahaan dan memungkinkan perusahaan dan ekonomi secara keseluruhan untuk menanggapi guncangan eksternal.

Menurut Global Competitiveness Index bahwa sub-indeks dari efisiensi pasar tenaga kerja yaitu terdiri dari :

- a. Kerjasama dalam hubungan kerja (*Cooperation in Labor-employer relations*)

Kerjasama dalam hubungan kerja ini menilai mengenai bagaimana hubungan karakteristik para pekerja dalam perusahaan. Penilaian dalam sub-index ini dilakukan dengan cara melakukan survey terhadap beberapa perusahaan besar

---

<sup>14</sup> Schawab. *The Global Competitiveness Report 2015-2016*. Geneva: World Economic Forum. <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>

dalam suatu Negara baik perusahaan pemerintahan ataupun swasta. Skala yang digunakan dalam penilaian ini yaitu 1 sampai dengan 7. Semakin mendekati skala 7 berarti perusahaan tersebut memiliki hubungan yang sangat baik sesama para pekerja.

b. Fleksibilitas penentuan upah (*Flexibility of wage determination*)

Dalam fleksibilitas penentuan upah menilai bagaimana pengaturan upah secara umum dalam sebuah perusahaan. Skala yang digunakan dalam penilaian ini yaitu 1 sampai dengan 7. Jika nilai yang diberikan 1 maka proses penentuan upah berasal dari proses, tetapi jika skala 7 maka penentuan upah berasal dari perusahaan.

c. Mempekerjakan dan memecat praktek (*Firing and hiring practices*)

Dalam mempekerjakan dan memecat praktek menilai mengenai sampai sejauh mana peraturan yang memungkinkan untuk mempekerjakan dan memecat pekerja yang fleksibel.

d. Biaya redundansi (*Redundancy cost, weeks of salary\**)

Dalam biaya redundansi ini membahas mengenai biaya redundansi dalam upah mingguan. Variabel ini memperkirakan biaya persyaratan pemberitahuan terlebih dahulu, pembayaran pesangon dan hukuman karena ketika mengakhiri pekerja yang berlebih maka dinyatakan dalam upah mingguan.

- e. Efek perpajakan pada insentif untuk bekerja (*Effect of taxation on incentive to work*)

Dalam efek pajak dalam insentif bekerja yakni menilai apakah pajak dan kontribusi social dapat meningkatkan insentif dalam bekerja. Skala yang digunakan yaitu 1 sampai dengan 7.

- f. Bayaran dan produktivitas (*Pay and productivity*)

Dalam sub-index mengenai bayaran dan produktivitas ini menilai apakah bayaran yang diberikan berhubungan dengan produktivitas para pekerja. Skala yang digunakan yaitu 1 sampai dengan 7.

- g. Ketergantungan pada manajemen profesional (*Reliance on professional management*)

Dalam ketergantungan pada manajemen profesional maka menilai siapa yang memegang pada posisi dalam manajemen.

- h. Kapasitas negara untuk mempertahankan bakat (*Country capacity to retain talent*)

Dalam kapasitas Negara untuk mempertahankan bakat menilai sejauh mana suatu Negara dapat mempertahankan orang-orang yang memiliki bakat.

- i. Kemampuan negara untuk menarik bakat (*Country capacity to attract talent*)



Dalam kemampuan Negara untuk menarik bakat menilai sejauh mana suatu Negara dapat menarik orang-orang yang memiliki berbakat dan berasal dari luar negeri.

- j. Partisipasi dalam angkatan kerja (*Woman in labor force, ration to men\**)

Dalam partisipasi dalam angkatan kerja menilai rasio perempuan dengan laki-laki dalam angkatan kerja. Langkah ini adalah persentase wanita berusia 15-64 yang berpartisipasi dalam angkatan kerja dibagi dengan persentase pria berusia 15-64 yang berpartisipasi pada angkatan kerja.

#### **b. Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja ialah hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja juga berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil output.<sup>15</sup> Semakin tinggi tingkat upah maka semakin kecil permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi-hal sebagai berikut<sup>16</sup> :

---

<sup>15</sup> Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003. Hal.104

<sup>16</sup> Ibid

- Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

Baik efek skala maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope

negative. Kurva permintaan menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja oleh seorang pengusaha yang bersedia untuk memperkerjakan pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu<sup>17</sup>. Permintaan tenaga kerja oleh pengusaha dapat dilihat dari jangka pendek (*short-run*) dan jangka panjang (*long-run*). Dalam jangka pendek adanya hubungan produksi antara faktor input produksi dengan output perusahaan. Dimana pengusaha lebih cenderung untuk menambah tenaga kerja apabila ingin meningkatkan produksinya. Sedangkan dalam jangka panjang kecenderungan pengusaha untuk menggantikan kearah penggunaan tenaga kerja yang diminta, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang mempunyai hubungan negatif dengan tingkat upah.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yaitu :

- Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerja. Keadaan ini mengakibatkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan.

---

<sup>17</sup> Bellante, Don. *Labor Economics Choice in Labor Market*. Singapore: Chong Moh Offset. 1990

- Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung untuk meningkatkan produksi barangnya karena permintaan tambah besar. Disamping itu permintaan akan tenaga kerja dapat bertambah besar karena peningkatan kegiatan perusahaan. Keadaan ini menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke arah kanan. Pergeseran ini karena pengaruh skala produksi atau *scale effect*.

Efek selanjutnya akan terjadi apabila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini dapat terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang-barang modal (mesin) sehingga terjadi capital isentif dalam proses produksi. Jadi secara relatif penggunaan tenaga kerjanya berkurang. Hal ini menyebabkan kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri.

### **c. Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada (1) jumlah penduduk, (2) persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja, dan (3)

jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus.<sup>18</sup>

Kurva penawaran tenaga kerja menggambarkan jumlah tenaga kerja maksimum yang dapat disediakan oleh para pemilik tenaga kerja pada berbagai kemungkinan tingkat upah untuk tiap periode waktu. Penawaran tenaga kerja dapat dilihat dapat dilihat dalam jangka pendek dan jangka panjang. Jangka pendek dimaksudkan sebagai periode waktu dimana tidak mungkin dilakukan sejumlah penyesuaian dan sejumlah keadaan tidak dapat diubah. Artinya jumlah penduduk tertentu yang memilih masuk ke dalam angkatan kerja maupun jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh para angkatan kerja, keduanya tergantung pada upah pasar. Jika dalam jangka panjang memperkenalkan kepada individu waktu yang diperlukan untuk melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan hidup. Artinya individu rumah tangga yang ingin memaksimalkan utilitas dapat melakukan penyesuaian terhadap jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dalam perjalanan waktu yang berjalan sementara upah mengalami perubahan.

---

<sup>18</sup> Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003

Teori klasik mengenai sumber daya manusia (pekerja) disebutkan bahwa individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.<sup>19</sup>

Titik temu (*equilibrium*) antara penawaran dan permintaan tenaga kerja akan terjadi apabila pada tingkat upah tertentu menerima pekerjaan yang ditawarkan kepadanya, dan dilain pihak pada tingkat upah tertentu pula pengusaha bersedia memperkerjakan tenaga kerja tersebut. Maka dalam hal ini permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di sesuatu jenis perusahaan. Di dalam suatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaan, maka upah mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam sesuatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.<sup>20</sup>

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah

---

<sup>19</sup>Sholeh, Maimun. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Sektor Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta. 2013

<sup>20</sup>Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Makro Ekonomi Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2003

orang yang bekerja atau tingkat employment) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun.<sup>21</sup>

## 2. Kecanggihan Bisnis

Kecanggihan bisnis mengarah ke produktivitas yang lebih tinggi dalam produksi barang dan jasa. Hal ini, menghasilkan peningkatan efisiensi, sehingga terjadi meningkatkan daya saing suatu bangsa. Kecanggihan bisnis yang relevan dengan kualitas jaringan bisnis secara keseluruhan suatu negara terletak pada kualitas dan strategi masing-masing perusahaan.<sup>22</sup>

Kecanggihan bisnis menyangkut dua elemen yang berhubungan erat yakni kualitas dari jaringan bisnis keseluruhan di setiap negara dan kualitas operasi dan strategi perusahaan. Faktor-faktor ini penting bagi negara-negara maju di tahap perkembangan, karena sumber dasar yang dimiliki akan habis seiring dengan peningkatan produktivitas. Kualitas bisnis suatu negara diukur dari jaringan dan industri pendukung yang diukur dengan kuantitas dan kualitas pemasok lokal dan interaksi keduanya sangat penting dalam

---

<sup>21</sup>Simanjuntak, Payaman. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2001.

<sup>22</sup>Schawab, Op.Cit, Hal.112

peningkatan kecanggihan bisnis dalam suatu perusahaan. Ketika perusahaan dan pemasok saling berhubungan dalam kelompok geografis atau biasa disebut dengan *cluster* maka dapat memiliki efisiensi tinggi dan kesempatan yang lebih besar untuk inovasi dalam proses dan produk yang dibuat, dan hambatan masuk bagi perusahaan baru dapat dikurangi. Operasi perusahaan yang canggih mempunyai beberapa strategi yang menyebabkan proses bisnis canggih dan modern di sektor bisnis di negara itu akan semakin maju seperti<sup>23</sup> :

a. Strategi Produk

Bentuk suatu produk dapat didefinisikan secara luas dengan mencakup barang fisik dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Perusahaan harus terus-menerus meningkatkan produk-produk yang ada dan mengembangkan produk baru untuk memuaskan pelanggan setiap waktu. Dengan cara ini perusahaan dapat menghasilkan tingkat pertumbuhan penjualan yang sangat tinggi.

b. Strategi Penentuan Harga

Harga yang ditentukan untuk sebuah produk akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Meskipun harga yang lebih rendah akan mengurangi pendapatan per unit yang diterima, biasanya akan menghasilkan kuantitas penjualan yang

---

<sup>23</sup> Sonny, Sumarsono. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009



lebih tinggi. Harga yang lebih tinggi akan meningkatkan pendapatan per unit yang diterima namun akan menghasilkan kuantitas unit penjualan yang lebih rendah. Perusahaan menentukan harga produk mereka dengan mempertimbangkan hal berikut :

- Biaya produksi
- Suplai persediaan
- Harga persaingan

c. Strategi Distribusi

Keputusan perusahaan tentang distribusi menentukan bagaimana cara produk yang dibuatnya dapat dijangkau oleh pelanggannya. Hal tersebut biasanya melibatkan juga perantara pemasaran, atau perusahaan yang ikut serta dalam proses pemindahan barang sampai ke tangan konsumen. Keputusan perusahaan yang berkaitan dengan distribusi dapat berpengaruh terhadap kinerjanya karena mempengaruhi cakupan produk atas pelanggan (oleh sebab itu juga mempengaruhi pendapatan). Keputusan distribusi juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena mempengaruhi ongkos kirim produk dari asal barang tersebut diproduksi ke tangan pelanggan.

Menurut Global Competitiveness Index bahwa Sub-Index dari Kecanggihan Bisnis yaitu sebagai berikut<sup>24</sup> :

a. Kuantitas pemasok lokal (*Local supplier quantity*)

Dalam kuantitas pemasok local menilai seberapa pemasok local dalam sebuah perusahaan tersebut. Skala yang digunakan 1 sampai dengan 7. Jika 1 berarti sebagian besar tidak ada dan 7 berarti sangat banyak.

b. Kualitas pemasok lokal (*Local supplier quality*)

Dalam kualitas pemasok local menilai kualitas pemasok local tersebut. Skala yang digunakan yaitu 1 sampai dengan 7. Jika 1 berarti memiliki kualitas sangat yang rendah, 7 berarti kualitas yang sangat baik.

c. Negara bagian pengembangan klaster (*State of cluster development*)

Dalam pengembangan klaster menilai seberapa luas klaster (industri) yang berkembang dengan baik (konsentrasi geografis perusahaan, pemasok, produsen produk dan jasa terkait dan lembaga khusus dalam bidang tertentu). Skala yang digunakan yaitu 1 sampai dengan 7.

---

<sup>24</sup> Schwab. *The Global Competitiveness Report 2008 - 2009*. Geneva: World Economic Forum.  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2008-09.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2008-09.pdf)

d. Keuntungan kompetitif (*Nature of competitive advantage*)

Dalam keuntungan adanya kompetitif ini menilai bagaimana perusahaan ada dapat menguntungkan dalam daya saing di pasar internasional. Skala yang digunakan yaitu 1 sampai dengan 7. Jika skala 1 berarti berfokus pada tenaga kerja murah atau sumber daya alam, skala 7 berarti berfokus pada produk yang unik dan proses.

e. Nilai rantai luas (*Value chain breadth*)

Dalam nilai rantai atau jaringan yang luas menilai seberapa luas adalah perusahaan kehadiran di rantai nilai) 1 = sempit, terutama yang terlibat dalam langkah-langkah individu dari nilai = rantai (misalnya, ekstraksi sumber daya atau produksi; 7 = luas, hadir di seluruh rantai seluruh nilai (misalnya, termasuk produksi dan pemasaran, distribusi, desain, dll)

f. Pengendalian distribusi internasional (*Control of international distribution*)

Dalam pengendalian distribusi internasional menilai sampai sejauh mana perusahaan-perusahaan domestik yang mengontrol distribusi internasional pada produk-produk mereka. skala yang digunakan 1 sampai dengan 7. Skala 1 berarti tidak sama sekali, skala 7 berarti untuk sebagian besar.

- g. Proses kecanggihan produksi (*Production process sophistication*)

Dalam proses kecanggihan produksi menilai seberapa canggih dalam proses produksi. Skala yang digunakan 1 sampai dengan 7. Skala 1 berarti tidak sama sekali dan proses produksi menggunakan tenaga kerja - intensif proses, skala 7 berarti produksi menggunakan teknologi terbaru.

- h. Tingkat pemasaran (*Extent of marketing*), Kesiapan untuk mendelegasikan wewenang (*Willingness to delegate authority*)

Dalam tingkat pemasaran menilai, seberapa sukses adalah perusahaan dalam menggunakan pemasaran untuk membedakan produk dan layanan mereka. skala yang digunakan 1 sampai dengan 7. Jika skala 1 berarti tidak berhasil sama sekali, skala 7 berarti sangat sukses.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu dijelaskan secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang ini. Penelitian terdahulu menjadi sebuah rujukan adanya kesamaan point dengan peneliti terdahulu. Adapun penelitian yang relevan mengenai tema yang peneliti angkat cukup banyak, oleh sebab itu hasil penelitian yang relevan dengan penelitian peneliti akan diuraikan pada Tabel II.1 :

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul dan Penulis</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	<p>Judul :</p> <p>The Relationship between “Labor Market Efficiency” and “Business Sophistication” in Global Competitiveness</p> <p>Pengarang :</p> <p>Seyed Mahdi Vesal</p> <p>Tahun : 2013</p>	<p>Canonical Correlation Analysis (CCA)</p>	<p>Menurut hasil Koefisien Korelasi Pearson, salah satu setengah dari indikator "efisiensi pasar tenaga kerja" dan "kecanggihan bisnis" memiliki hubungan yang signifikan bersama-sama bahwa di antara mereka hubungan antara "ketergantungan pada manajemen profesional" dan "kemauan untuk mendelegasikan otoritas" dengan korelasi lebih dari 0,84 dan hubungan antara "ketergantungan pada manajemen profesional" dan "proses produksi kecanggihan", dengan koefisien korelasi 0,822 memiliki korelasi tertinggi bersama-sama.</p>
2	<p>Judul :</p> <p>Measuring Inefficiency of the Czech Labour Market</p> <p>Pengarang :</p> <p>Daniel Němec</p>	<p>Data : Data Panel</p> <p>Jenis data : Data Sekunder</p>	<p>Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pendekatan stokastik Model perbatasan mampu menangkap beberapa pola yang menarik dari pasar tenaga kerja dan dapat mengendalikan efek tetap individu dan mungkin waktu</p>

	Tahun : 2015		yang bervariasi perubahan dalam hal inefisiensi. Kecenderungan ini disertai dengan meningkatnya kesenjangan antar daerah meskipun inefisiensi rendah tidak diperlukan pengangguran yang rendah. Perbedaan di daerah yang meningkat sejak tahun 1999. Anehnya, diperkirakan inefisiensi pasar tenaga kerja tidak menunjukkan bahwa hal itu mungkin meningkat selama periode resesi dan pemulihan sementara itu menurun selama booming ekonomi.
3	<p>Judul : Labour Market Efficiency, Equity and Economic Performance</p> <p>Pengarang : Jonathan Wadsworth</p> <p>Tahun 2002</p>		<p>Ekuitas dan efisiensi kinerja pasar tenaga kerja tidak perlu bertentangan. Mungkin ada lebih dari satu cara untuk mencapai hasil, seperti tingkat pengangguran, maka ekonomi dapat dinilai oleh apakah mereka memberikan prospek yang baik untuk semua. Fokus perhatian hanya pada ukuran agregat kinerja tidak akan mengungkapkan perbedaan dalam peluang pasar kerja di seluruh kelompok dan lebih Pendekatan terpilah untuk produksi statistik pasar tenaga</p>

			<p>kerja yang dibutuhkan. Ini adalah tugas sederhana. Sebagian besar negara melakukan survei rutin rumah tangga berdasarkan yang sesuai pedoman ILO / OECD yang dapat digunakan untuk menghitung angka-angka ini.</p>
4	<p>From Tchnological Readiness to Business Sophistication Through ICT Applications.</p> <p>Tahun : 2010</p> <p>Pengarang :Claudia Ogrea, et al.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecanggihan bisnis dalam pilar GCI (Global Competitiveness Index) – mempunyai nilai rata-rata untuk Uni Eropa 4,79 relatif rendah dibandingkan dengan kekuatan ekonomi dunia lainnya. Nilai-nilai ditandai dengan negara-negara seperti Jerman (5,87), Denmark (5,66) dan Austria (5,65) menempatkan mereka di tahap 3 pembangunan. Hal ini tidak sama untuk negara-negara seperti Rumania (3,93), Latvia (3,85) dan Bulgaria (3,69) yang dalam tahap pembangunan 2 (Global Competitiveness Laporan 2008/2009, peringkat penuh).</li> <li>• Perhitungan angka indeks regresi antara e-Bisnis dan</li> </ul>

			<p>kecanggihan Bisnis penting untuk identifikasi korelasi antara dua faktor. Nilai 0,5727 dari R2 menunjukkan keterkaitan langsung antara dua variabel meskipun hal ini tidak terlalu kuat. Oleh karena itu kita bisa mengklaim bahwa di negara-negara Uni Eropa di mana faktor e-Business tinggi nilai-nilai kecanggihan Bisnis juga tinggi (lihat negara-negara seperti Jerman atau Denmark). Pada saat yang sama ketika nilai-nilai e-Bisnis yang rendah nilai kecanggihan Bisnis juga rendah (lihat negara-negara seperti Bulgaria). Sebagai negara kesimpulan yang memiliki nilai di atas / bawah rata-rata untuk satu variabel akan memiliki nilai di atas / bawah rata-rata untuk variabel lainnya.</p>
--	--	--	--

Atas dasar studi di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis, karena menurut penelitian sebelumnya terlihat



bahwa adanya hubungan atau keterkaitan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dan belum banyaknya peneliti yang melakukan penelitian ini khususnya di Asia Tenggara.

### **C. Kerangka Teoritik**

#### **1. Pasar Tenaga kerja dan Kecanggihan Bisnis**

Porter menyatakan bahwa suatu negara memperoleh keunggulan daya saing / *competitive advantage* (CA) jika perusahaan (yang ada di negara tersebut) kompetitif. Daya saing suatu negara ditentukan oleh kemampuan industri melakukan inovasi dan meningkatkan kemampuannya. Perusahaan memperoleh (CA) karena tekanan dan tantangan.

Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (*full employed*). Dengan demikian hal tersebut didasarkan pada mekanisme pasar yang tidak terdapat pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Ketersediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk memperkerjakan mereka lebih banyak dan akhirnya terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja (*excess supply for labour*).

Kecanggihan bisnis merupakan sesuatu yang kondusif untuk efisiensi yang lebih tinggi dalam produksi barang dan jasa dan juga dapat meningkatkan produktivitas, sehingga meningkatkan suatu

bangsa daya saing suatu negara. Hal ini sangat penting bagi negara pada tahap pembangunan, ketika sumber yang lebih mendasar dari perbaikan produktivitas telah habis untuk sebagian besar.

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan landasan teori, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- a. Terdapat hubungan positif antara pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis. Semakin efisiensi pasar tenaga kerja dapat berkembang secara dinamis maka semakin baik pula kecanggihan bisnis tersebut.
- b. Terdapat karakteristik yang positif dalam hubungan antara efisiensi dasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis di setiap Negara.
- c. Terdapat interaksi positif antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam lintas negara dan tahun.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis.
- b. Untuk mengetahui karakteristik hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis.
- c. Untuk mengetahui interaksi hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam lintas negara dan lintas tahun.

#### **B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Objek penelitian yaitu sasaran ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan guna tertentu tentang suatu hal objektif valid dan reliabel tentang suatu hal<sup>25</sup>. Ruang lingkup penelitian bertujuan untuk membatasi materi pembahasan yang berkaitan dengan kajian penelitian dan memberikan penjelasan mengenai batasan wilayah penelitian yang berkaitan pada wilayah penelitian yang dikaji sesuai dengan tujuan penelitian.

Objek dan ruang lingkup penelitian ini adalah negara-negara di Asia Tenggara seperti Singapore, Malaysia, Indonesia, Vietnam, Thailand,

---

<sup>25</sup>Sugiono. *Statistika untuk Penelitian Edisi Kelima*. Bandung: Alfabeta. 2003.

Kamboja, Filipina dengan menggunakan data-data dari *World Economic Forum* dan *Global Competitive Index Report* tahun 2008 – 2015.

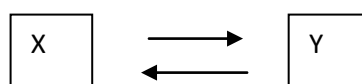
Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli – Desember 2015 karena merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian sehingga peneliti dapat fokus pada saat penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengkaji interaksi efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam dinamika daya saing di Asia Tenggara.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Sugiono (2008), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pendekatan korelasional bertujuan untuk mengkaji tingkat keterkaitan antara variasi suatu faktor dengan variasi faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian dimana pasar tenaga kerja merupakan variabel terikat (Y). Sedangkan variabel bebas adalah kecanggihan bisnis (X1). Konstelasi pengaruh antar variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

Konstelasi hubungan antar variabel



Keterangan :

X : Pasar Tenaga Kerja (Variabel Bebas)

Y : Kecanggihan Bisnis (Variabel Terikat)

→ : Arah Hubungan

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersifat kuantitatif. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data<sup>26</sup>. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data runtut waktu (*time series*) dan data deret lintang (*cross section*). Data *time series* adalah data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu terhadap suatu individu, sedangkan data *cross section* adalah data yang dikumpulkan dalam satu waktu terhadap banyak individu. Data *time series* sebanyak tujuh tahun dari tahun 2008 sampai 2015 dan data *cross section* di Asia Tenggara. Data sekunder tersebut diperoleh dari sumber-sumber seperti catatan atau laporan yang dipublikasikan oleh *World Economic Forum* yaitu laporan *Global Competitiveness Index*.

---

<sup>26</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2008.

## **E. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.<sup>27</sup> Variabel inilah yang kemudian menjadi sebuah hal yang diteliti, dipelajari dan ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

Operasionalisasi variabel penelitian ini diperlukan untuk memenuhi jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, proses ini dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara luas.

### **a. Efisiensi Pasar Tenaga Kerja**

#### **1. Definisi Konseptual**

Efisiensi Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktifitas yang mempertemukan antara orang yang mencari pekerjaan dengan orang atau perusahaan yang mempunyai lowongan pekerjaan.

#### **2. Definisi Operasional**

Pasar tenaga kerja Efisiensi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja yang penting untuk memastikan bahwa para pekerja yang dialokasikan untuk mereka yang paling efektif menggunakan dalam perekonomian dan disediakan dengan insentif untuk memberikan upaya terbaik mereka dalam pekerjaan mereka. tenaga kerja. Oleh

---

<sup>27</sup>Sugiono. *Metode Statistika*. Bandung: Alfabeta.2002.

karena itu pasar harus memiliki fleksibilitas untuk mengalihkan pekerja dari satu kegiatan ekonomi yang lain dengan cepat dan dengan biaya rendah, dan untuk memungkinkan fluktuasi upah tanpa banyak gangguan sosial.

## **b. Kecanggihan Bisnis**

### **1. Definisi Konseptual**

Kecanggihan bisnis adalah sesuatu yang kondusif untuk efisiensi yang lebih tinggi dalam produksi barang dan jasa dan juga dapat meningkatkan produktivitas, sehingga meningkatkan suatu bangsa daya saing suatu negara.

### **2. Definisi Operasional**

Dalam kecanggihan bisnis merupakan praktek bisnis tidak diragukan lagi bahwa untuk efisiensi yang lebih tinggi dalam produksi barang dan jasa memerlukan kecanggihan yang kondusif. Kekhawatiran kecanggihan bisnis dua elemen yang berhubungan erat: kualitas dari jaringan bisnis secara keseluruhan dalam negara dan kualitas operasi serta strategi perusahaan atau individual.

## **F. Teknis Analisis Data**

### **1. Korelasi**

Korelasi adalah salah satu analisis dalam statistik yang dipakai untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Analisis korelasi merupakan studi pembahasan mengenai derajat hubungan atau derajat asosiasi antara dua

variabel, misalnya variabel X dan variabel Y. Analisis korelasi adalah analisis korelasional digunakan untuk melihat kuat lemahnya antara variabel bebas dengan tergantung<sup>28</sup>. Analisis korelasi juga digunakan untuk mengetahui derajat korelasi antara kedua variabel, sehingga digunakan analisis korelasi product moment yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun pengertian korelasi yang lebih spesifik, yaitu mengisyaratkan hubungan yang bersifat substantif numerik (angka/bilangan). Dari definisi ini, sekaligus memperlihatkan bahwa tujuan dari analisis korelasi adalah untuk melihat/menentukan seberapa erat hubungan antara dua variabel.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = Variabel Independent (efisiensi pasar tenaga kerja)

y = Variabel Dependent (kecanggihan bisnis)

Koefisien korelasi (r), nilai korelasi dapat berkisar antara +1 dan -1 ( $-1 \leq r \leq +1$ ) artinya :

---

<sup>28</sup>Wadsworth, Jonathan. *Labour Market Efficiency, Equity and Economic Performance*. London. University of London. 2002



- a. Jika  $r = +1$ , maka hubungan efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecngggihan bisnis sempurna secara positif dan jika mendekati  $+1$  hubungannya sangat kuat dan positif.
- b. Jika  $r = -1$ , maka hubungan efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecngggihan bisnis sempurna secara negatif dan jika mendekati  $-1$  hubungannya sangat kuat dan negatif.
- c. Jika  $r = 0$ , maka efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecngggihan bisnis tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel Y.
- d. Jika  $r = 1$  atau  $r = -1$ , telah terjadi hubungan linier sempurna yairu berupa garis lurus. Untuk  $r$  yang semakin mengarah ke 0, garis semakin tidak lurus.

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi dapat dilihat dalam tabel III.1 dibawah ini

**Tabel III.1**  
**Pedoman Interpretasi Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Keeratan</b>
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Pengujian Hipotesis Digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang memiliki hubungan yang erat atau saling mempengaruhi, antara variabel X dan variabel Y maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan hipotesis nol yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho \geq 0$ , tidak ada pengaruh antara pasar tenaga kerja dengan kecanggihan di Asia Tenggara

$H_1 : \rho < 0$ , ada pengaruh antara pasar tenaga kerja dengan kecanggihan di Asia Tenggara.

Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis di atas maka dilakukan dengan membandingkan nilai – nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 (  $\alpha = 5\%$  ). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis  $H_0$  adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ada pada daerah penolakan, berarti  $H_1$  diterima atau ada pengaruh.
- b. Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ada pada daerah penerimaan, berarti  $H_1$  ditolak atau tidak ada pengaruh.

## 2. Uji MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*)

*MANOVA* adalah salah satu analisis multivariat dan juga merupakan perluasan univariat yang dapat digunakan untuk memeriksa secara simultan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan skala pengukuran nominal atau ordinal dan

dinyatakan sebagai perlakuan dengan dua atau lebih variabel tak bebas yang mempunyai skala pengukuran interval atau rasio dan dinyatakan sebagai variabel independen.

Analisis multivariat dapat didefinisikan secara sederhana sebagai metode pengolahan variabel dalam jumlah banyak untuk mencari pengaruhnya terhadap suatu objek secara simultan<sup>29</sup>.

Menganalisis sumber data sekunder dilakukan melalui penggunaan metode manova. manova dapat digunakan untuk menyelidiki dimensi yang berbeda kelompok. Manova dapat juga digunakan untuk memeriksa semua dvs pada waktu yang sama. Selain itu, kontrol manova Tipe 1 error (probabilitas menolak hipotesis nol ketika benar) di semua dvs dalam model. Model generik manova dapat ditulis sebagai:  $X_{ij} = \mu + \tau_i + \varepsilon_{ij}$

Dimana :

$X$  adalah vektor observasi,  $\mu$  adalah rata-rata,  $\tau$  adalah treatment,  $\varepsilon$  adalah eror term untuk  $i = 1, 2, 3, \dots, n$  dan  $j = 1, 2, 3, \dots, m$ .

Vektor pengamatan dapat kembali terurai sebagai berikut:

$$X_{ij} = \bar{X} + (\bar{X}_i - \bar{X}) + (\bar{X}_{ij} - \bar{X}_i)$$

*Mean* adalah istilah pertama di sisi kanan, istilah kedua adalah efek pengobatan, dan yang terakhir adalah sisa. Alih-alih

---

<sup>29</sup>Singgih, Santoso. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 14*. Jakarta: PT. ELEX Media Komputindo. 2004.

nilai  $F$  uni-variate, akan mendapatkan nilai multivariat  $F$  ( $\lambda$  Wilks') berdasarkan perbandingan kesalahan varians / kovarians matriks dan matriks efek varians / kovarians. Ada statistik lain yang dapat digunakan, termasuk Hotelling jejak, kriteria Pillai-Bartlett itu, dan akar terbesar Roy.

Jika pada anova akan diuji apakah terdapat perbedaan yang nyata pada satu variabel dependen terhadap beberapa variabel independen, maka pada manova akan diuji apakah terdapat perbedaan yang nyata pada beberapa variabel dependen terhadap lebih dari satu variabel independen (Hair, L.E., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C., 1998).

Asumsi umum untuk desain manova adalah (1) kemandirian respon subjek dalam masing-masing antara subjek-kondisi; (2) multivariat tindakan tergantung yang normal dalam populasi; dan (3) kesetaraan populasi matriks varians-kovarians dalam kelompok didefinisikan oleh antara subjek-faktor. Selain itu, pendekatan multivariat untuk tindakan berulang tidak memerlukan asumsi kebulatan (lihat Tabachnick dan Fidell 2007 untuk detail).

Sebuah analisis multivariat varians dalam tes hipotesis nol terhadap hipotesis alternatif.

$$H_0: \tau_1 = \tau_2 = \tau_3 = \dots = \tau_m = 0$$

$$H_a: \tau_1 \neq \tau_2 \neq \tau_3 \neq \dots \neq \tau_m \neq 0$$

Jika hasil perhitungan menunjukkan p-value (Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat perbedaan antara efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis antar negara dalam tahun yang berbeda.

Jika hasil perhitungan menunjukkan p-value (Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat perbedaan antara efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis antar negara dalam tahun yang berbeda.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data yang dipaparkan dalam dua bagian sesuai dengan variabel dalam penelitian ini yaitu kecanggihan bisnis sebagai variabel independen (bebas) dan efisiensi pasar tenaga kerja sebagai variabel dependen (terikat). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.<sup>30</sup>

Berdasarkan hasil olahan *Eviews 8.0* menunjukkan rata-rata tingkat yang paling tinggi ialah efisiensi pasar tenaga kerja sebesar 4.63, dengan nilai maksimumnya sebesar 5.92 pada negara Singapore pada tahun 2010, dan nilai minimumnya sebesar 3.74 pada negara Indonesia tahun 2015. Nilai maksimum pada kecanggihan bisnis sebesar 5.29 pada negara Malaysia tahun 2015, dan nilai minimumnya sebesar 3.35 pada negara Kamboja tahun 2015. Data ini menunjukkan bahwa negara di Asia Tenggara memiliki daya saing dalam hal efisiensi tenaga kerja.

---

<sup>30</sup>Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip. 2006.

**Tabel IV. 1**  
**Statistik Deskriptif**

	<b>Efisiensi Pasar Tenaga Kerja</b>	<b>Kecanggihan Bisnis</b>
Mean	4.63232150	4.346607
Median	.....	4.315000
Maximum	5.920000	5.290000
Minimum	3.740000	3.350000
Std. Dev.	0.578327	0.572577
Skewness	0.799675	0.063421
Kurtosis	3.034114	1.991026
Jarque-Bera	5.971196	2.412940
Probability	0.050509	0.299252
Sum	259.4100	243.4100
Sum Sq. Dev.	18.39540	18.03146
Observations	56	56

Sumber : Diolah oleh peneliti

### 1. Efisiensi Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dan pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Efisiensi pasar tenaga kerja ialah keadaan pasar yang memiliki fleksibilitas untuk mengalihkan pekerja dari satu kegiatan ekonomi yang lain dengan cepat dan biaya yang rendah dan memungkinkan adanya fluktuasi upah tanpa banyak gangguan sosial.

Penelitian ini menggunakan data tingkat efisiensi pasar tenaga kerja yang diperoleh dari *Global Competitiveness Index Report* untuk Asia Tenggara seperti Singapore, Malaysia, Indonesia, Filipina, Vietnam, Kamboja dan Thailand.

Data yang disajikan pada tabel dibawah ini merupakan data efisiensi pasar tenaga kerja di negara Asia Tenggara selama 8 tahun mulai dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2015. Dalam efisiensi pasar tenaga kerja terlihat negara Singapore mempunyai nilai yang terbesar dibanding negara di Asia lainnya. Negara Singapura dinilai menjadi negara paling unggul di Asia dalam membentuk pekerja berkualitas. Menurut *International Institute for Management Development (IMD)*, Singapore memiliki investasi negara dalam pengembangan tenaga kerja.

Negara yang memiliki tingkat efisiensi pasar tenaga kerja yang rendah ialah Filipina. Berdasarkan *Bureau of Labor and Employment Statistic (BIES)* tenaga kerja merupakan sektor andalan Filipina. Tetapi, jika dibandingkan dengan Asia Tenggara lainnya Filipina mempunyai efisiensi pasar tenaga kerja yang rendah.

Negara Indonesia, setiap tahunnya mengalami penurunan dalam efisiensi pasar tenaga kerja. Kekakuan dalam pengaturan upah dan partisipasi perempuan dalam lapangan pekerjaan tercatat masih lemah, sehingga memengaruhi kinerja Indonesia di sektor tenaga kerja.



**Tabel IV.2**  
**Efisiensi Pasar Tenaga Kerja di Asia Tenggara**

No	Negera	Efisiensi Pasar Tenaga Kerja							
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Malaysia	4,86	4,74	4,74	4,87	4,82	4,79	4,8	4,86
2	<b>Singapore</b>	<b>5,71</b>	<b>5,91</b>	<b>5,92</b>	<b>5,86</b>	<b>5,8</b>	<b>5,77</b>	<b>5,69</b>	<b>5,71</b>
3	Thailand	4,98	4,83	4,82	4,75	4,32	4,35	4,24	4,23
4	Indonesia	4,59	4,3	4,23	4,06	3,87	4,04	3,81	3,74
5	Vietnam	4,52	4,7	4,76	4,6	4,51	4,4	4,37	4,38
6	Philiphina	4,08	3,89	3,93	3,92	4,01	4,08	4,03	4,09
7	Cambodia	4,71	4,53	4,59	4,64	4,78	4,76	4,63	4,49

Sumber : Global Competitiveness Report 2008-2015.

## 2. Kecanggihan Bisnis

Kecanggihan bisnis yaitu produktivitas yang lebih tinggi dalam produksi barang dan jasa suatu perusahaan melalui jaringan bisnis antar perusahaan. Kecanggihan bisnis fokus pada dua hal yaitu kualitas jaringan bisnis dan kualitas strategi individu.

Data kecanggihan bisnis yang diperoleh dari *Global Competitiveness Index Report* untuk Asia Tenggara seperti Singapore, Malaysia, Indonesia, Filiphina, Vietnam, Cambodia dan Thailand.

Dalam kecanggihan bisnis terlihat bahwa adanya persaingan antara negara Singapore dan Malaysia. Pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2013 Singapore mempunyai kecanggihan bisnis yang lebih unggul

dibandingkan dengan negara Asia Tenggara lainnya. Tetapi pada tahun 2014, Malaysia mengungguli Singapore dalam hal kecanggihan bisnis.

**Tabel IV. 3**  
**Kecanggihan Bisnis di Asia Tenggara**

No	Negara	Kecanggihan Bisnis							
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Malaysia	5,25	4,8	4,79	4,99	5,02	5,02	5,24	5,29
2	Singapore	5,25	5,2	5,1	5,13	5,14	5,08	5,07	5,13
3	Thailand	4,43	4,37	4,23	4,2	4,25	4,42	4,4	4,36
4	Indonesia	4,55	4,49	4,4	4,22	4,3	4,44	4,47	4,35
5	Vietnam	3,84	4	3,98	3,72	3,57	3,68	3,58	3,63
6	Philihina	4,26	4,06	4,04	4,11	4,23	4,29	4,33	4,26
7	Cambodia	3,41	3,45	3,38	3,63	3,88	3,83	3,52	3,35

Sumber : Global Competitiveness Report 2008-2015.

## B. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan *MANOVA* yang diolah dengan menggunakan program *Eviews 8.0*. Kelebihan dari program ini adalah kemampuannya dalam mengolah data menjadi lebih mudah, karena dapat diperlakukan sebagai data *cross section* dan *time series*.

### 1. Pengujian Koefisien Korelasi

*Koefisien korelasi* adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan kekuatan suatu hubungan antara dua

variabel yang bersifat kuantitatif. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf  $r$ .

Nilai  $r$  yang mendekati  $-1$  atau  $+1$  menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai  $r$  yang mendekati  $0$  mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut.

**Tabel IV. 4**  
**Pengujian Signifikansi Korelasi**

	Efisiensi Pasar Tenaga Kerja	Kecanggihan Bisnis
Efisiensi Pasar Tenaga Kerja	1.000000	0.536639
Kecanggihan Bisnis	0.536639	1.000000

Berdasarkan hasil pengujian dengan Eviews 8.0, pada tabel IV. 4 menunjukkan bahwa nilai  $r$  sebesar 0.536. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang atau cukup antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis.

## 2. Pengujian MANOVA

*Multivariate Analysis of Variance* (MANOVA) digunakan untuk memeriksa secara simultan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan skala pengukuran nominal atau ordinal dan dinyatakan sebagai perlakuan dengan dua atau lebih variabel tak bebas yang mempunyai skala pengukuran interval atau rasio dan dinyatakan.

**Tabel IV. 5**  
**Uji MANOVA**

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.979	2359.518 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
	Wilks' Lambda	.021	2359.518 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
	Hotelling's Trace	46.265	2359.518 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
	Roy's Largest Root	46.265	2359.518 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
Knegara	Pillai's Trace	.485	47.962 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
	Wilks' Lambda	.515	47.962 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
	Hotelling's Trace	.940	47.962 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
	Roy's Largest Root	.940	47.962 <sup>a</sup>	2.000	102.000	.000
Ktahun	Pillai's Trace	.016	.120	14.000	206.000	1.000
	Wilks' Lambda	.984	.119 <sup>a</sup>	14.000	204.000	1.000
	Hotelling's Trace	.016	.118	14.000	202.000	1.000
	Roy's Largest Root	.016	.241 <sup>b</sup>	7.000	103.000	.974

a. Exact statistic

b. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

c. Design: Intercept + Knegara + Ktahun

**Tests of Between-Subjects Effects**

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	Indeks	17.812 <sup>a</sup>	8	2.226	10.972	.000
	Kindeks	5.684E-14 <sup>b</sup>	8	7.105E-15	.000	1.000
Intercept	Indeks	624.518	1	624.518	3077.625	.000
	Kindeks	1814.400	1	1814.400	417.150	.000
Knegara	Indeks	17.506	1	17.506	86.272	.000
	Kindeks	.000	1	.000	.000	1.000
Ktahun	Indeks	.305	7	.044	.215	.981
	Kindeks	.000	7	.000	.000	1.000
Error	Indeks	20.901	103	.203		
	Kindeks	448.000	103	4.350		
Total	Indeks	2296.105	112			
	Kindeks	9520.000	112			
Corrected Total	Indeks	38.713	111			
	Kindeks	448.000	111			

a. R Squared = .460 (Adjusted R Squared = .418)

b. R Squared = .000 (Adjusted R Squared = -.078)

Dari hasil tabel Manova bahwa terdapat perbedaan antara Efisiensi Pasar tenaga Kerja dengan Kecanggihan Bisnis dalam lintas negara, tetapi dalam lintas tahun terlihat tidak adanya perbedaan. Selanjutnya, *test of between-subject effects* dibawah ini menunjukkan bahwa hubungan antara Knegara dengan efisiensi pasar tenaga kerja memberikan hasil F sebesar 86,27 dengan signifikansi 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

perbedaan efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam beberapa negara. Tetapi dalam perbedaan tahun tidak adanya perbedaan atau bersifat stagnan setiap tahunnya.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada periode tahun 2008 sampai dengan tahun 2015 terhadap efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis di Asia Tenggara untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam lintas negara dan lintas tahun.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif bahwa rata-rata tingkat yang paling tinggi ialah efisiensi pasar tenaga kerja sebesar 4.63, dengan nilai maksimumnya sebesar 5.92 pada negara Singapore pada tahun 2010, dan nilai minimumnya sebesar 3.74 pada negara Indonesia tahun 2015. Negara Singapore merupakan negara di Asia yang menempati peringkat ke 2 dalam 144 negara di dunia dalam laporan *Global Competitiveness Index (GCI)* Singapura dapat mengandalkan paling fleksibilitas pasar tenaga kerja meskipun partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih relatif rendah. Hal ini dikarenakan Singapore memiliki daya saing yang baik secara keseluruhan karena satu-satunya negara di Asia yang menganut kebijakan yang sangat terbuka terhadap masuknya modal asing dan tenaga kerja asing. Dua faktor utama ini “*foreign capital dan foreign workers*” memainkan peran yang sangat penting sebagai *driving force* dalam sejarah pertumbuhan ekonomi

Singapura. Tersedianya tenaga kerja lokal masih sangat minim mengingat penduduk Singapura yang kecil dan tingkat kelahiran yang sangat rendah yaitu 1,3% (2002). Kondisi “*booming economy*” dan langkanya tenaga kerja lokal mengharuskan Singapura untuk terus mengimpor *Foreign Workers* dari luar negeri guna mendukung kelangsungan pembangunan ekonomi dan fisik negara tersebut. Adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja inilah yang menyebabkan cukup tingginya tingkat “*dependency*” atau ketergantungan Singapura terhadap keberadaan Tenaga Kerja Asing. Kondisi ini sangat menguntungkan dan dimanfaatkan oleh para pencari kerja dari negara tetangga yang di negaranya tidak tersedia banyak lapangan pekerjaan, sebagaimana Singapura. *The Centre for Labour Market Research* bahkan memproyeksikan kebutuhan Singapura terhadap keberadaan TKA akan terus meningkat sampai dengan 2,78 juta pekerja pada tahun 2034 atau 54,2% dari seluruh angkatan kerja di Singapura.

Khusus untuk negara Indonesia terlihat ada perubahan yang cukup signifikan dalam efisiensi tenaga kerja. Setiap tahunnya dalam efisiensi pasar tenaga kerja di Indonesia mengalami penurunan. Tetapi, berdasarkan *International Labour Organization* bahwa Pasar tenaga kerja di Indonesia terus mengalami perkembangan selama tahun 2014 dan 2015, di mana pekerjaan mengalami pertumbuhan sedangkan pengangguran terbuka mengalami penurunan. Walaupun sebagian besar tren yang ada bersifat positif, namun perlu dicatat bahwa hasil pekerjaan akan terus berfluktuasi

dari kuartal ke kuartal, dikarenakan oleh faktor-faktor yang bersifat musiman dan perputaran pasar tenaga kerja. Fluktuasi di bidang pekerjaan cenderung diakibatkan oleh ketidakaktifan ketimbang pengangguran, di mana arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi tidak aktif lebih tinggi dibandingkan arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi pengangguran. Tren ini menunjukkan persoalan struktural di pasar tenaga kerja Indonesia, dan menegaskan pentingnya kebijakan dan program pasar tenaga kerja untuk memfasilitasi alat kelengkapan pasar tenaga kerja dengan menyediakan layanan pekerjaan dan manfaat terkait bagi pekerja yang masih menganggur. Menurut Laporan periodik *World Economic Forum* tahun 2012 ini juga menyertakan kendala-kendala yang menghambat untuk berusaha di Indonesia, antara lain: birokrasi pemerintah yang tidak efisien, korupsi, keterbatasan infrastruktur, etika kerja yang buruk, hambatan peraturan perburuhan, dan lain-lain.

Nilai maksimum pada kecanggihan bisnis sebesar 5.29 pada negara Malaysia tahun 2015, dan nilai minimumnya sebesar 3.35 pada negara Kamboja tahun 2015. Di dalam tren kecanggihan bisnis terlihat adanya kompetitif atau persaingan di negara Malaysia dan Singapore. Pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2010 Malaysia mengalami penurunan dalam kecanggihan bisnis. Tetapi setelah terjadi penurunan dalam 2 tahun terkahir tersebut (2008-2010) Malaysia berusaha untuk meningkatkan kemajuan dalam kecanggihan bisnis. Hal ini terlihat dari semakin berkembang dan maju dalam kecanggihan bisnis bahkan di tahun 2014



Malaysia dapat unggul dibandingkan dengan Singapore dalam kecanggihan bisnis.

Menurut data yang di dapatkan dari *World Economi Forum* tahun 2015 bahwa kecanggihan bisnis di Indonesia terus mengalami penurunan. Hal ini diakibatkan karena adanya beberapa masalah dalam melakukan bisnis di Indonesia seperti korupsi dengan skor 11.7, birokrasi pemerintah yang tidak efisien dengan skor 10,6, pasokan infrastruktur yang tidak memadai dengan skor 9.6, Kebijakan yang tidak stabil dengan skor 8.6, Akses ke pembiayaan dengan skor 8.4, tarif Pajak dengan skor 8.0, Inflasi dengan skor 7.1, Kompleksitas peraturan pajak dengan skor 6.5, etos kerja yang buruk di angkatan kerja dengan skor 6.2, peraturan mata uang asing dengan skor 5.0, ketidakstabilan Pemerintah dengan skor 4.9, pencurian dengan skor 4.6, tenaga kerja tidak cukup terdidik dengan skor 2.7, kapasitas tidak cukup untuk berinovasi dengan skor 2.5, peraturan ketenagakerjaan dengan skor 2.0, dan kesehatan masyarakat miskin dengan skor 1.3. Penskoran tersebut didapatkan dari hasil survey yang dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan besar di Negara Asia Tenggara.

Berdasarkan perhitungan analisis deskripsi korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r$  sebesar 0.536. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang atau hubungan saling ketergantungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis. Perkembangan masing-masing dua pilar tersebut menyebabkan promosi pilar lain dan akibatnya menyebabkan

meningkatkan posisi peringkat daya saing antara bangsa-bangsa di dunia. Oleh karena itu keduanya sangat efisien untuk menciptakan hubungan yang signifikan, sehingga dapat dikatakan semua sub-indeks kecanggihan Bisnis berpartisipasi dalam pilar efisiensi pasar tenaga kerja dari negara-negara tersebut dan menghasilkan pendekatan yang seimbang dalam perbaikan dan promosi kecanggihan Bisnis menyebabkan promosi efisiensi pasar tenaga kerja dan hal ini meningkatkan posisi daya saing antara bangsa-bangsa di dunia khususnya pada negara di Asia Tenggara.

Berdasarkan rata-rata efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis bahwa rata-rata menunjukkan nilai lebih dari 4. Hal ini berarti bahwa hubungan karaktersistik antar keduanya memiliki hubungan yang baik dan keduanya saling memiliki hubungan ketergantungan satu sama lain.

Hasil tabel Manova tersebut menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara Efisiensi Pasar tenaga Kerja dengan Kecanggihan Bisnis dalam perbedaan negara tetapi dalam lintas tahun tidak terjadinya perbedaan. Selanjutnya, *test of between-subject effects* menunjukkan bahwa hubungan antara Knegara dengan efisiensi pasar tenaga kerja memberikan hasil F sebesar 86.27 dengan signifikansi 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam beberapa negara. Tetapi dalam perbedaan tahun efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis tidak adanya perbedaan atau

perubahan secara signifikan, karena setiap tahunnya tidak adanya perubahan yang terlalu tinggi dalam ke dua indeks tersebut.

*World Economic Forum* dalam *The Global Competitiveness Report* tahun 2008-2015 memperlihatkan bahwa daya saing Indonesia dalam efisiensi pasar tenaga kerja mengalami penurunan setiap tahunnya. Masalah yang selalu muncul secara konsisten adalah faktor-faktor yang lebih terkait dengan lingkungan bisnis seperti inefisiensi birokrasi pemerintah dan korupsi. Indonesia saat ini sedang menghadapi era *ASEAN Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sebagai konsekuensi dari berlakunya kesepakatan internasional. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) / *AEC (Asean Economic Community)* 2015 adalah proyek yang telah lama disiapkan seluruh anggota ASEAN yang bertujuan untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN dan membentuk kawasan ekonomi antar negara ASEAN yang kuat. Dengan diberlakukannya MEA, negara anggota ASEAN akan mengalami aliran bebas barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terdidik dari dan ke masing-masing negara. Indonesia sebagai bagian dari komunitas ASEAN berusaha untuk mempersiapkan kualitas diri dan memanfaatkan peluang MEA, serta harus meningkatkan kapabilitas untuk dapat bersaing dengan Negara anggota ASEAN lainnya sehingga ketakutan akan kalah saing di negeri sendiri akibat terimplementasinya MEA 2015 tidak terjadi.

Indonesia untuk menghadapi era MEA yang penuh dengan persaingan, SDM yang berkualitas harus disiapkan karena masih banyak industri padat karya yang kekurangan tenaga kompeten sehingga berpengaruh kepada produktivitasnya, apalagi pada industri yang menggunakan teknologi tinggi. Kemudian beberapa persoalan mendasar yang dihadapi Indonesia dalam rangka menghadapi MEA 2015, yaitu: 1) masih tingginya jumlah pengangguran terselubung (*disguised unemployment*); 2) rendahnya jumlah wirausahawan baru untuk mempercepat perluasan kesempatan kerja; 3) pekerja Indonesia didominasi oleh pekerja tak terdidik sehingga produktivitas tenaga kerja menjadi rendah; 4) meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik, akibat ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja; 5) ketimpangan produktivitas tenaga kerja antarsektor ekonomi; 6) sektor informal mendominasi lapangan pekerjaan, dimana sektor ini belum mendapat perhatian optimal dari pemerintah; 7) pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran tertinggi dari 10 negara anggota ASEAN; ketidaksiapan tenaga kerja terampil dalam menghadapi MEA 2015; 8) tuntutan pekerja terhadap upah minimum, tenaga kontrak, dan jaminan sosial ketenagakerjaan; serta 9) masalah Tenaga Kerja Indonesia yang banyak tersebar di luar negeri.

Dalam hal menghadapi MEA khususnya dalam tenaga kerja akan semakin ketat dan meningkat. Dari aspek ketenagakerjaan, terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. MEA juga menjadi kesempatan yang bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Tapi perlu diingat bahwa hal ini dapat memunculkan risiko ketenagakerjaan bagi Indonesia. Dilihat dari sisi pendidikan dan produktivitas, Indonesia masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand serta fondasi industri yang bagi Indonesia sendiri membuat Indonesia masih berada pada peringkat keempat di ASEAN. Permasalahan yang ada dari sisi tenaga kerja tidak terlepas dari kualitas yang rendah, seperti tingkat pendidikan dan keahlian yang belum memadai. Berdasarkan data dalam Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kerja Indonesia pada Februari 2014 sebesar 125,3 juta orang dengan jumlah pekerja 11,2 orang. Namun, ini tidak dapat diimbangi dengan kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pekerjanya. Mayoritas tenaga kerja Indonesia masih berpendidikan sekolah dasar dan lebih banyak bekerja di sektor informal. Indonesia harus melihat MEA sebagai peluang yang terbuka untuk memperbaiki kualitas SDM yang ada dengan meningkatkan daya saing, menyediakan pendidikan dan kesehatan

yang memadai, dan memberikan edukasi terhadap pentingnya MEA 2015. Pemerintah Indonesia harus mampu mendorong diadakan pelatihan keterampilan karena mayoritas tenaga kerja Indonesia kurang dalam kecerdasan sikap, kemampuan berbahasa Inggris dan pengoperasian komputer.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada periode tahun 2008 sampai dengan tahun 2015 menunjukkan terdapat hubungan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis di Asia Negara. Peneliti menggunakan analisis deskripsi korelasi dan *MANOVA* yang terdiri dari 7 negara di Asia Tenggara seperti Singapore, Malaysia, Indonesia, Filipina, Kamboja, Thailand dan Vietnam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi maka terdapat hubungan yang sangat sedang antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis. Dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai sebesar 0.536, artinya bahwa terdapat hubungan yang sedang antara keduanya.
2. Berdasarkan rata-rata efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis di negara Asia Tenggara menunjukkan rata-rata lebih dari 4. Hal ini berarti bahwa hubungan karakteristik keduanya memiliki hubungan yang baik dan saling memiliki hubungan ketergantungan satu sama lain
3. Interaksi efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis mempunyai hasil yang signifikan pada lintas negara tetapi hasil tidak

signifikan pada lintas tahun. Dari hasil uji *MANOVA* menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.981 ( $P_{\text{value}} > 0.05$ ) yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan antara efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam lintas tahun.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas, implikasinya adalah sebagai berikut :

1. Efisiensi pasar tenaga kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kecanggihan bisnis. Semakin tinggi efisiensi pasar tenaga kerja maka akan semakin maju kecanggihan bisnis pada suatu negara. Jika semakin maju kecanggihan bisnis maka akan dapat meningkatkan produktifitas suatu negara.
2. Berdasarkan rata-rata efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis di negara Asia Tenggara menunjukkan rata-rata lebih dari 4. Hal ini berarti bahwa hubungan karakteristik keduanya memiliki hubungan yang baik dan saling memiliki hubungan ketergantungan satu sama lain. Implikasinya adalah semua negara saling tergantung satu sama lain dan hal tersebut mengakibatkan semua negara harus mempunyai hubungan baik , jika hal tersebut tidak tercapai maka hal tersebut akan mengganggu hubungan antara pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis
3. Dari hasil uji *MANOVA* menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.981 ( $P_{\text{value}} > 0.05$ ) yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan antara



efisiensi pasar tenaga kerja dengan kecanggihan bisnis dalam lintas tahun. Implikasinya adalah interaksi antara efisiensi pasar tenaga kerja dan kecanggihan bisnis kurang signifikan.

### C. Saran

Setelah mengadakan penelitian dan memperoleh hasilnya, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah
  - a. Pemerintah di masing-masing Negara Asia Tenggara sebaiknya lebih memperhatikan mutu sumber daya manusia dengan cara memberikan pelatihan (*training*), pendidikan tinggi (beasiswa) kepada angkatan kerja agar dapat lebih produktif. Serta melindungi para pekerja dengan cara memberikan jaminan kesehatan dan asuransi.
  - b. Pemerintah di masing-masing Negara Asia Tenggara membuat kebijakan (*policy*) atau peraturan khusus untuk tenaga kerja agar dapat lebih memperhatikan hak-hak para pekerja, seperti halnya di Indonesia dimana pemerintah sudah membuat paket kebijakan ekonomi Jilid IV yang berfokus kepada kesejahteraan pekerja, antara lain formula upah minimum provinsi (UMP), memperluas penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR).
  - c. Pemerintah di masing-masing Negara Asia Tenggara sebaiknya juga memperhatikan sarana infrastruktur di wilayah setiap Negara untuk

memudahkan para pemangku bisnis atau pemasok lokal agar bisa lebih efektif, efisien, dan produktif.

- d. Pemerintah harus lebih banyak membuka lapangan pekerjaan agar dapat mengurangi tingkat pengangguran disetiap Negara.

## 2. Bagi Pemangku Bisnis

- a. Para pemangku bisnis sebaiknya lebih memperluas jaringan mereka tidak hanya dalam skala antar Negara atau antar daerah saja tetapi juga jaringan antar desa agar bisa lebih banyak menyerap tenaga kerja.
- b. Para pemangku bisnis bisa lebih memperhatikan mengenai branding, networking, distribusi dan proses produksi yang lebih canggih.
- c. Para pelaku bisnis sebaiknya lebih memperhatikan pemasaran. Dengan banyaknya persaingan diharapkan para pemangku bisnis bias lebih kreatif dan seiring dengan perkembangan teknologi yang maju para pemangku bisnis tersebut diharapkan dapat mengikuti perkembangan jaman.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variable penelitian lain seperti menambahkan beberapa atribut dalam indeks daya saing (Institusi (*Institution*), Infrastuktur (*Infrastructure*), Kondisi Makroekonomi (*Macroeconomic Environment*), Kesehatan dan Pendidikan Dasar (*Health and Primary Education*), Pendidikan

Tinggi dan Latihan (*Higher Education and Training*), Efisiensi Pasar Barang (*Goods Market Efficiency*), Efisiensi Pasar Tenaga Kerja (*Labour Market Efficiency*), Pengembangan Pasar Keuangan (*Financial Market Development*), Kesigapan Teknologi (*Technological Readines*), Ukuran Pasar (*Market Size*), Kecanggihan Bisnis (*Business Sophistication*), Inovasi (*R And D Innovation*)) agar lebih banyak agar lebih menarik dan kompleks.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah referensi yang digunakan baik dalam hal buku, jurnal internasional, atau penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Apridar. *Ekonomi International*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip. 2006.
- Jonathan, Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Graha Ilmu. 2006
- Madura, Jeff. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2001
- Mahdi, Seyed, et al. *The Relationship Between Labour Market Efficiency and Business Sophistication in Global Competitiveness*. International Journal of Business and Management. 2013, hal. 83-92
- Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2003.
- Nachrowi. *Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan Cetakan Pertama*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2006.
- Santoso, Singgih. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 14*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2004.
- \_\_\_\_\_. *Statistik Nonparametrik Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2014
- Simanjuntak, Payaman. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2001.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 1998
- Sholeh, Maimun. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Sektor Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta. 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2008.

- \_\_\_\_\_. *Metode Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2002.
- \_\_\_\_\_. *Statistika untuk Penelitian Edisi Kelima*. Bandung: Alfabeta. 2003.
- \_\_\_\_\_. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2005
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Makro Ekonomi Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2003
- \_\_\_\_\_. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2006
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003
- \_\_\_\_\_. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009

### **Hasil Penelitian**

- Bellante, Don. *Labor Economics Choice in Labor Market*. Singapore: Chong Moh Offset. 1990
- Esterhuizen, Dirk. *An Evaluation of the Competitiveness Sector in South Africa Advance in Competitiveness Research*. 2008
- Gardiner, Martin. *Regional Competitiveness: An Elusive Yet Key Concept ?* University of Cambridge. 2004
- ILO (International Labour Organization). 2015. *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*. Geneva: ILO.
- Nemec, Daniel. *Measuring Inefficiency of the Czech Labour Market. Review of Economic Perspectives*. 2015, hal. 197-220
- Nugroho dan Tjandraningsih. *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*. 2007
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2015. *Economic Outlook: Projections for Latin American Countries*.
- Porter, M.E. *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press, MacMillan. 1990
- \_\_\_\_\_. *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press, MacMillan. 1998

Ogrea, Claudia, et al. *From Technological Readiness to Business Sophistication Through ICT Application*. Research in Business and Economics Journal. 2010

Wadsworth, Jonathan. *Labour Market Efficiency, Equity and Economic Performance*. London. University of London. 2002

### **Internet**

International Labour Organization. *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014 - 2015* Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_381565.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_381565.pdf) (Diakses pada tanggal 8 Januari 2016)

Schwab. *The Global Competitiveness Report 2008 - 2009*. Geneva: World Economic Forum. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2008-09.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2008-09.pdf) ( Diakses pada 13 Oktober 2015)

Schwab. *The Global Competitiveness Report 2009 - 2010*. Geneva: World Economic Forum. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2009-10.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf) (Diakses pada 14 Oktober 2014)

Schwab. *The Global Competitiveness Report 2013-2014*. Geneva: World Economic Forum. <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015> (Diakses pada 14 Oktober 2015)

### LAMPIRAN 1: SUB-INDEX LABOUR MARKET EFFECIENCY

No	Sub-Index	Question	Scale	Source
1	Cooperation in labor-employer relations	In your country, how do you characterize labor employer relations ?	1 = generally confrontational ; 7 = generally cooperative.	WEF, Executive opinion survey
2	Flexibility of wage determinitaion	In your country, how are wages generally set?	1 = by a centralized bargaining process ; 7 = by each indibividual company	WEF, Executive opinion survey
3	Hiring and Firing Practices	In your country, to what extent do regulations allow flexible hiring of workers?	1 = not at all ; 7 = to a great extent	WEF, Executive opinion survey
4	Redundancy costs	Redundancy costs in weeks of salary. This variable estimates the cost of advance notice requirements, severance payments and penalties due when terminating a redundant worker, expressed in weekly wages.		World a bank, Intenational finance corporation, Doing Business 2015 ;Doing beyond effeciency: World wconomic forum's calculations.
5	Effect Taxation On Incentives To Work Effect To Work	In your country, to what extent do taxes and social contributions	1= to a great extent ; 7 = not all	WEF, Executive opinion survey

		reduce the incentive to work?		
6	Pay and Productivity	In country, to what extent is pay related to employee productivity ?	1= not at all ; 7 = to a great extent.	WEF, executive opinion survey
7	Reliance on Professional Management	In your country, who holds senior management positions?	1= usually relative or friend without regard to merit ; 7 = mostly professional managers chosen for merit and qualifications	WEF, executive opinion survey
8	Country Capacity to retain talent	To what extent does your country retain talented people?	1= not at all ; 7 = to a great extent – the best and brightest stay and pursue opportunities in the country	WEF, executive opinion survey
9	Country capacity to attract talent	To what extent does your country attract talented people from abroad ?	1= not at all ; 7 = to a great extent – attracts the best and brightest,	WEF executive opinion survey from around the world)



10	Female participation in the labor force	Ratio of women to men in the labor force. Thus measure is the percentage of woman aged 15-64 participating in the labor force divided by the percentage of men aged 15-64 participating on the labor force.		International Labor Organization, Key Indicators of the Labor Markets, 8thEdition: national sources.
----	---	---	--	--

**LAMPIRAN 2 : SUB-INDEX BUSINESS SOPHISTIACTION**

<b>No</b>	<b>Sub-Indeks</b>	<b>Question</b>	<b>Scale</b>	<b>Source</b>
1	Local supplier quantity	In your country, how numerous are local suppliers ?	1= largely non existent ; 7 = extremely numerous.	WEF, Executive Opinion Survey
2	Local supplies quality	In your country, how do you assess the quality of local suppliers ?	1= extremely poor quality ; 7 = extremely high quality	WEF, executive opinion survey
3	State of cluster development	In your country, how widespread are well-developed and deep clusters (geographic concentrations of firms, suppliers, producers of related product and services and specialized institutions in a particular field)	1= non existent ; 7 = widespread in many field)	WEF, executive opinion survey
4	Nature of competitive advantage	On what is the competitive advantage of your country's companies in international market based ?	1= primarily low-cost labor or natural resources ; 7 = primarily unique products and processes	WEF, executive opinion survey
5	Value chain breadth	In your country, how broad is companies presence In the	(1 = narrow, primarily involved in individual steps of the	WEF, executive opinion survey

		value chain)	values= chain (e.g., resource extraction or production ; 7 = broad, present across the entire value chain (e.g., including production and marketing, distribution, design,etc)	
6	Control of international distribution	In your country, to what extent do domestic companies control the international distribution of their products )	(1= not at all ; 7 = to a great extent)	WEF, executive opinion survey
7	Production process sophistication	In your country, how sophisticated are production processes ?	(1= not at all – production uses labor – intensive processes ; 7 = highky – procution uses latest technological)	WEF, executive opinion survey
8	Extent of marketing	In your country, how successful are companies in using marketing to differentiate their products and services ?	1= not successful at all ; 7 = extremely successful.	WEF, executive opinion survey

9	Willingness to delegate authority	In your country, how do you assess the willingness to delegate authority to subordinates ?	1= not willing at all – senior management takes all important decisions; 7 = very willing – authority is mostly delegated to business unit heads and other lower level managers.	WEF, executive opinion survey
---	-----------------------------------	--	--	-------------------------------

## RIWAYAT HIDUP



**Donna Wibiananda Suryaman**, anak ke dua dari pasangan Maman Suryaman dan Lulu Trini

Wibiyanti. Lahir di Bekasi, 29 Mei 1994, bertempat tinggal di Bekasi Jaya Indah Mekar Sari Jalan Jakarta Timur 4 Blok D 19 No. 22 RT 009/010 Bekasi Timur.

**Riwayat Pendidikan** : Penulis memulai pendidikan di Taman Kanak-Kanak Cempaka, melanjutkan sekolah dasar di SDN Bekasi Jaya VIII (lulus tahun 2006), SMPN 1 Bekasi (lulus tahun 2009), SMAN 8 Bekasi (lulus tahun 2012) dan kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta dengan Prodi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Ekonomi Koperasi pada tahun 2012.

**Pengalaman Kerja** : Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Koperasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada bulan Januari – Februari 2015. Praktik Kegiatan Mengajar (PKM) di SMA Negeri 100 Jakarta pada bulan September – November 2015. **Prestasi** : Presentasi dalam Seminar dan Konferensi Nasional FE UNJ Mei 2015, The 10<sup>th</sup> Anniversary of InterCAFE di Institut Pertanian Bogor Oktober 2015, The LPEM's Conference on Economics and Finance in Indonesia di Universitas Indonesia November 2015, Kuala Lumpur International Business Economics and Law Conference (KLIBEL 8) Malaysia Desember 2015.