

# KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN PADA SEKTOR INDUSTRI DI KOTA BATAM <sup>1)</sup>

*Asep Ahmad Saefuloh<sup>2)</sup>*

(Naskah diterima 24 Januari 2010, disetujui 10 Maret 2011)

## **Abstract**

*This study discusses labour policy and issues in Kota Batam through literature and field study. In its analysis, the writer uses regional labour framework in which labour issues linked to the practice of labour policy that relates the effort to improve the readiness of Batam's labour force to face the global competitiveness. The study found that domestic labour force comes from domestic migrant, particularly from Java. Unfortunately, the domestic labourers does not have significant role in the development of industries. On the contrary, the role of expatriates has increased over the years. The study indicates that Batam still attracts foreign investments due to the labour costs that are considerably lower than those in Asian and other Asean countries.*

*Keywords: local labour, labour surplus, wage, labour policy.*

## **Abstrak**

Studi ini membahas tentang permasalahan dan kebijakan ketenagakerjaan di Kota Batam dengan metodologi yang digunakan adalah pendekatan literatur dan lapangan. Dalam analisisnya, penulis menggunakan kerangka berpikir ketenagakerjaan regional di mana permasalahan

---

<sup>1)</sup> Tulisan ini merupakan ringkasan dari laporan penelitian mandiri tentang "Kebijakan Pengelolaan Ketenagakerjaan di Sektor Industri: Studi Kasus di Kota Batam" yang dilakukan tahun 2010.

<sup>2)</sup> Penulis adalah Peneliti Bidang Kebijakan Publik pada Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI. Penulis dapat dihubungi melalui [asepp3i@yahoo.com](mailto:asepp3i@yahoo.com).

ketenagakerjaan regional di mana permasalahan ketenagakerjaan dilihat dari praktek kebijakan ketenagakerjaan yang terkait dengan usaha-usaha peningkatan kesiapan tenaga kerja di Kota Batam dalam menghadapi persaingan global. Studi ini menemukan bahwa tenaga kerja lokal berasal dari migrasi domestik, khususnya dari Jawa. Penduduk setempat tidak memiliki peran penting dalam perkembangan industri, dan justru peran tenaga kerja asing menunjukkan perkembangan yang semakin meningkat dari tahun ke tahunnya. Studi ini juga memperlihatkan bahwa Batam, khususnya Kota Batam tetap memiliki daya pikat bagi investasi asing karena upah minimum di Batam masih lebih rendah dibandingkan di Asia dan Asean.

Kata kunci: Tenaga kerja lokal, *labour surplus*, upah, kebijakan tenaga kerja.

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang

Pada tahap memasuki RPJM ke depan tepatnya ketika memasuki tahun 2010, Indonesia termasuk dunia akan menghadapi isu besar yang memberikan ancaman bagi industri nasional, yaitu adanya CAFTA (*China-ASEAN Free Trade Agreement*). Melalui CAFTA, produk Cina akan semakin membanjiri pasar global (yang sudah diawali sejak tahun 1990-an) dan mendorong semakin kompetitifnya<sup>1</sup> harga barang di pasar global, baik barang-barang berteknologi rendah dan padat karya, maupun barang-barang canggih dengan teknologi tinggi seperti komputer. Kondisi ini menjadikan industri di negara-negara maju yang memiliki sektor industri yang kuat serta teknologi tinggi pun semakin terancam oleh serbuan produk Cina. Hal yang sama juga dirasakan oleh industri nasional di mana produk-produk Cina hampir menguasai pasar modern maupun tradisional, baik di perkotaan maupun di

---

<sup>1</sup>Kompetitif dapat disumbang dengan semakin rendahnya *unit cost* dari tenaga kerja dalam proses produksi (Roxanna, 2009: 444).

perdesaan.<sup>2</sup> Namun pada saat yang bersamaan sesuai dengan catatan dari *International Labour Organization* (ILO) produktivitas tenaga kerja Indonesia masih berada di peringkat 59 dunia jauh di bawah produktivitas tenaga kerja negara-negara pesaing. Sebagai perbandingan, Thailand berada di peringkat 27, Korea peringkat 29, dan Cina peringkat 31.<sup>3</sup>

Terkait dengan sektor industri, menurut Cowling seperti yang dikutip oleh Kuncoro, secara umum kebijakan industri dapat diklasifikasikan ke dalam upaya *sektoral* dan *horisontal*. Upaya sektoral merupakan berbagai macam tindakan yang dirancang untuk menargetkan industri-industri atau sektor-sektor tertentu dalam perekonomian, sedangkan upaya horisontal dimaksudkan untuk mengarahkan kinerja perekonomian secara keseluruhan dan kerangka persaingan. Lebih lanjut menurut Kuncoro, kebijakan industri seringkali dihubungkan dengan penentuan target sektor-sektor dan industri tanpa menghiraukan di mana sektor-sektor tersebut berlokasi. Kebijakan industri nasional selama ini masih bersifat spasial dan mengabaikan di mana lokasi industri berada. Padahal dalam perspektif baru, kebijakan industri seharusnya lebih mendukung tindakan-tindakan horisontal dan menolak target sektoral. Dalam konteks ini, perspektif spasial pembangunan industri dengan berbasis *cluster* merupakan salah satu faktor kunci yang dapat membantu pemerintah pusat dan daerah dalam merumuskan kebijakan industri. Literatur mengenai klaster industri memperlihatkan bahwa ciri penting dan utama dari suatu *cluster* adalah konsentrasi geografis dan spesialisasi sektoral. Dengan kata lain *cluster* merujuk pentingnya spesialisasi dalam suatu daerah geografis yang berdekatan.<sup>4</sup>

Pendekatan spasial atau *cluster* sebenarnya sudah dilakukan, misalnya dengan menjadikan Batam sebagai daerah industri. Khusus Batam<sup>5</sup>, dari awal dibentuk oleh pemerintah pusat yang ditujukan untuk menjadi tempat investasi baik PMA maupun PMDN. Letak wilayahnya yang strategis karena berdekatan dengan negara tetangga Malaysia dan Singapura membuat Batam menjadi tempat yang efisien untuk berinvestasi. Namun jika dikaitkan dengan

<sup>2</sup>Menurut penjelasan Francois dan Goh (tanpa tahun) bahwa terdapat sedikit literatur yang memperlihatkan keterkaitan antar liberalisasi dengan perkembangan tenaga kerja secara agregat.

<sup>3</sup>Tanti Syachroni, *Manufaktur: Peluang & Tantangan di Era CAFTA (China-Asean Free Trade Agreement)*, makalah disampaikan dalam Kuliah Umum Penyiapan SDM Industri Manufaktur: Peluang dan Tantangan Era CAFTA yang diselenggarakan Jurusan Teknik Kimia Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia, 17 Februari 2010 ([http://fit.uii.ac.id/media/CAFTA\\_pismagroup.pdf](http://fit.uii.ac.id/media/CAFTA_pismagroup.pdf), diakses 8 Maret 2010).

<sup>4</sup>Mudrajad Kuncoro, "Industri Indonesia di Persimpangan Jalan," *Kompas*, 19 Februari 2005.

<sup>5</sup>Selanjutnya dalam konteks otonomi daerah, Batam ini ditetapkan sebagai Kota Batam.

masalah SDM akan timbul pertanyaan tentang kesiapannya terutama dalam menghadapi persaingan global. Hal ini menjadi penting dikarenakan masalah SDM ini merupakan faktor paling krusial yang bisa menghambat Indonesia jadi negara industri maju pada tahun 2020.<sup>6</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesiapan sumber daya manusia (SDM) dari sisi kuantitas dan kualitas merupakan prasyarat bagi pengembangan industri nasional.

Masalah SDM tersebut menyebabkan proses pembangunan selama ini kurang didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang memadai. Perkembangan menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan selama 32 tahun dengan tingkat pertumbuhan rata-rata 7 persen hanya berasal dari pemanfaatan sumber daya alam intensif dan arus modal asing, bukan berasal dari kemampuan manajerial dan produktivitas SDM yang tinggi. Bahkan keterpurukan ekonomi nasional merupakan kegagalan pembangunan akibat rendahnya kualitas SDM.<sup>7</sup>

Salah satu penyebab rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia antara lain adalah tidak siapnya para lulusan perguruan tinggi untuk memasuki lapangan kerja. Pada satu sisi, menurut Kementerian Pendidikan Nasional, terdapat lebih dari 300.000 orang sarjana yang mencari kerja sementara di sisi lain perusahaan mengeluhkan sulitnya mendapatkan tenaga kerja terdidik di Indonesia, dan banyak perusahaan yang mengeluhkan rendahnya kompetensi lulusan dibandingkan standar atau spesifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Berdasarkan hal di atas tidak heran, bila pada akhirnya diperoleh kesimpulan bahwa selain produktivitas, tingkat kompetensi SDM di Indonesia pun pada umumnya masih rendah. Pembinaan keahlian dan produktivitas selama ini masih lebih banyak dilakukan oleh perusahaan di mana tenaga kerja bekerja. Hal ini tidak begitu sulit bagi perusahaan-perusahaan besar yang memiliki pengembangan SDM, tetapi bagi perusahaan kecil dan menengah sangat sulit memperoleh tenaga kerja terampil dengan produktivitas tinggi.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Marchello, *Masalah SDM, Ganjalan Indonesia Jadi Negara Maju*, Selasa, 13 Oktober 2009 (<http://www.mediaindonesia.com/read/2009/10/10/100070/23/2/Masalah-SDM-Ganjalan-Indonesia-Jadi-Negara-Maju>, diakses 8 Maret 2010).

<sup>7</sup> Lebih lanjut lihat dalam , (<http://emperordeva.wordpress.com/about/sdm-indonesia-dalam-persaingan-global/>, diakses 8 Maret 2010).

<sup>8</sup>*Ibid.*

Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa faktor dominan yang menjadikan industri dapat berkembang dengan baik adalah dimilikinya SDM dengan jumlah dan standar kualitas yang sesuai dengan kebutuhan industri. Keberadaan faktor dominan tersebut nantinya akan membuat industri tersebut menjadi mampu berkembang di masa depan. Arti penting SDM tersebut menjadikan keberadaannya perlu diatur dan dikembangkan pada kebijakan level pusat dan daerah. Namun secara politis SDM di bidang industri masih kurang diperhatikan sehingga tidak heran dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, masalah SDM ini tidak diatur. Hal ini berbeda dengan sumber daya alam (SDA) yang mendapat tempat dalam UU tersebut. Seharusnya kedua hal tersebut harus diperhatikan secara bersama-sama karena SDA dan SDM merupakan faktor produksi penting.

Sejalan adanya Program Legislasi Nasional (Prolegnas) DPR-RI telah menetapkan RUU Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian sebagai salah satu prioritas RUU dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas). Momentum ini dapat digunakan untuk melakukan pembenahan SDM di bidang perindustrian. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengelolaan SDM di sektor industri perlu dilakukan analisis lebih lanjut. Untuk tujuan analisis tersebut maka digunakan pendekatan studi kasus dengan menjadikan Kota Batam sebagai daerah studi. Batam menjadi menarik untuk dianalisis karena Batam merupakan daerah industri yang memiliki persoalan ketenagakerjaan yang kompleks. Puncak dari persoalan tersebut adalah munculnya kerusuhan pekerja di Batam beberapa waktu lalu. Batam juga menarik untuk dianalisis terutama dengan dijadikannya Batam sebagai laboratorium percontohan pengelolaan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang menguntungkan pekerja<sup>9</sup>.

## **B. Perumusan Masalah**

Batam merupakan daerah yang dibentuk sebagai kawasan industri. Dengan kondisi tersebut, dalam perkembangannya Kota Batam, telah menjadi tempat menarik bagi pencari kerja terutama yang berasal dari luar Batam, baik domestik maupun ekspatriat. Pendatang domestik umumnya berasal dari pulau Jawa yang komposisi penduduknya menghasilkan *labour surplus* yang

---

<sup>9</sup> *Batam Jadi Laboratorium Ketenagakerjaan*, 21 Mei 2010 (<http://www.sumbawanews.com/berita/nasional/batam-jadi-laboratorium-ketenagakerjaan.html>, diakses 21 Februari 2011).

membutuhkan lapangan kerja. Sementara kehadiran ekspatriat tidak terlepas dari keberadaan industri-industri asing yang masuk melalui *Foreign Direct Investment (FDI)*.

Keragaman tenaga kerja tentunya menimbulkan persoalan tersendiri, terutama dikaitkan dengan peran tenaga kerja dari penduduk setempat dalam kegiatan ekonomi di Kota Batam dan juga persoalan hubungan ketenagakerjaan antara tenaga kerja lokal atau domestik dengan ekspatriat. Hubungan pekerja domestik dan ekspatriat mempunyai potensi untuk tidak harmonis dikarenakan adanya perbedaan latar belakang budaya serta kemungkinan adanya perbedaan perlakuan, terutama pada perusahaan-perusahaan asing yang membawa pekerja dari negara asalnya. Berdasarkan pembahasan di atas pertanyaan yang diajukan adalah:

1. Bagaimana gambaran perkembangan ketenagakerjaan di Kota Batam?
2. Permasalahan apa yang dihadapi dalam bidang ketenagakerjaan yang terkait dengan pengembangan industri di Kota Batam?
3. Bagaimana kebijakan pengembangan ketenagakerjaan yang akan dilakukan ke depan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian SDM di sektor industri di Kota Batam bertujuan untuk memetakan persoalan SDM di Kota Batam dan kebijakan yang harus dilakukan sehubungan dengan persoalan SDM yang ada. Sedangkan kegunaannya adalah sebagai bahan masukan substansi yang perlu diatur dalam RUU Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian.

### **D. Kerangka Pemikiran**

Kebijakan ketenagakerjaan dalam kaitan dengan menghadapi persaingan ke depan, dapat dilakukan dengan pendekatan *strategic planning*. Hal pertama yang harus dilakukan adalah melihat peran SDM dalam suatu kegiatan ekonomi melalui model fungsi produksi. Fungsi produksi ditentukan oleh sumbangan faktor produksi, yaitu tenaga kerja atau SDM, modal atau kapital, material dan teknologi. Terkait dengan SDM, jumlah penduduk mewakili penawaran tenaga kerja. Karena itu, bila tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi meningkat, maka dengan sendirinya akan

meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya jika tingkat produksi menurun tenaga kerja yang diserap akan berkurang atau terjadi *labour surplus*.<sup>10</sup> Struktur ekonomi yang lebih besar adalah faktor utama dalam mempengaruhi ketersediaan kesempatan kerja yaitu berperan sebagai sumber permintaan tenaga kerja. Struktur ekonomi dapat dilihat dari indikator output atau produktivitas dan investasi.<sup>11</sup>

Dengan pendekatan ekonomi regional, maka ketenagakerjaannya dalam proses pertumbuhan ekonomi akan dipengaruhi oleh kondisi *comparative advantage*,<sup>12</sup> yaitu pertumbuhan ekonomi yang dilihat pada bagaimana melimpahnya tenaga kerja yang bisa diupah rendah.<sup>13</sup> Dengan sudut pandang ini daerah memiliki keunggulan dengan ketersediaan SDM yang dapat diupah rendah. Oleh karena itu berdasarkan perkembangan ekonomi, keunggulan komparatif akan menjadi pendorong bagi perkembangan ekonomi yang lebih baik. Akan tetapi menurut Rostow daerah yang kurang memiliki prakondisi untuk *take off*<sup>14</sup>, salah satunya adalah daerah yang memiliki produktivitas relatif rendah. Khusus produktivitas, dalam perspektif tenaga kerja dengan pendekatan teori *Coale-Hoover* berarti melihatnya dengan sumbangan yang diberikan oleh pekerja.<sup>15</sup> Jadi, rendahnya produktivitas ini disumbang oleh rendahnya kualitas SDM sehingga menjadikan upah yang diterima pekerja menjadi rendah. Menghadapi kondisi tersebut peran pemerintah menjadi penting. Dalam konteks persaingan, menurut Porter, pemerintah harus menetapkan agenda-agenda kebijakan ekonominya (lewat rencana strategisnya), misalnya dengan dorongan investasi, efisiensi pasar modal, konsentrasi ekonomi dan sebagainya<sup>16</sup> dengan tujuan mendorong penawaran tenaga kerja.

---

<sup>10</sup>Jack Nobb dan Ian Hopkins, *Economics: A Core Text*, Fourth Edition, McGraw-Hill International: United Kingdom, 1995, hal 176-181.

<sup>11</sup>Jan Rutkowski dan Marcin Przybla. "Poland : Regional Dimensions of Unemployment," dalam Bernard Funck dan Lodovico Pizzati (Ed), *Labor, Employment and Social Policies in the EU: Enlargement Process, Changing Perspectives and Policy Option*, The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2002.

<sup>12</sup>Lucky W. Sondakh, *Globalisasi dan Desentralisasi: Perspektif Ekonomi Lokal*, Jakarta: FE UI, 2003, hal.176.

<sup>13</sup>Riwanto Tirtosudarmo, Sutamat Arywibowo dan Bisri Effendy, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Riau Kepulauan: Dilema dan Tantangan*, dalam Adi Sasono, Umar Juoro dan A Makmur Makka (Ed), *Segitiga Pertumbuhan Sijori, Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan*, Jakarta: CIDES, 1993, hal. 245.

<sup>14</sup>*Ibid.*, hal.176.

<sup>15</sup>Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT RajaGrasindo Persada, 2003, hal. 10-11.

<sup>16</sup>Michael E. Porter, *The Competitive Advantage of Nations: With A New Introduction*, New York: Simons&Schuster Inc., 1998, hal.683-690.

Dalam pengembangan industri yang dikaitkan dengan penawaran tenaga kerja, salah satu kebijakannya adalah dengan melibatkan penduduk setempat. Hal ini menjadi penting karena mereka merupakan bagian dari faktor-faktor sosial dan kultural yang dapat lebih berperan dalam mendukung kerjasama pengembangan ekonomi.<sup>17</sup> Keterlibatan tenaga kerja lokal atau tenaga kerja dari komunitas setempat berarti melibatkan mereka dalam proses kegiatan ekonomi atau produksi. Kurangnya keterlibatan penduduk asli atau dari komunitas setempat akan menjadikan mobilitas pekerja dari luar semakin meningkat. Dalam teori ekonomi neo-klasik, mobilitas penduduk dipandang sebagai mobilitas geografis tenaga kerja, yang merupakan respon terhadap ketidakseimbangan distribusi keruangan lahan, tenaga kerja, kapital dan sumber daya alam. Ketidakseimbangan lokasi geografis faktor produksi tersebut pada gilirannya mempengaruhi arah dan volume migrasi. Tenaga kerja akan pindah dari tempat dengan kapital langka dan tenaga kerja banyak (karenanya upah rendah) ke tempat dengan kapital banyak dan tenaga kerja langka (karenanya upah tinggi).<sup>18</sup> Oleh karenanya dalam konteks regionalisasi, migrasi dapat dipandang sebagai suatu proses yang membantu pemerataan pembangunan yang bekerja dengan cara memperbaiki ketidak-seimbangan faktor produksi antar-daerah.<sup>19</sup>

Selanjutnya target pertumbuhan ekonomi dengan tumbuhnya industri-industri menengah dan besar biasanya diiringi dengan munculnya berbagai persyaratan pekerjaan bagi tenaga kerjanya.<sup>20</sup> Keadaan ini akan menguntungkan pekerja pendatang (relatif terhadap penduduk setempat) dengan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Karena itu perlu adanya kebijakan pada level perusahaan untuk melakukan program pengembangan tenaga kerjanya. Pengelolaan SDM lebih lanjut di perusahaan diterjemahkan sebagai suatu rencana menyeluruh dan secara penuh terhadap pengembangan SDM.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup>Umar Juoro, *Kerjasama Ekonomi Industri dan Teknologi Antara Indonesia dan Malaysia, Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan*, dalam Adi Sasono, Umar Juoro dan A. Makmur Makka (Ed), *Segitiga Pertumbuhan Sijori, Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan*, Jakarta: CIDES, 1993, hal.62.

<sup>18</sup>Campbell McConnell, Stanley L.Brue and David A. Macpherson, *Contemporary Labor Economic*, New York: McGraw, Hill, International Edition, 2006, hal.274.

<sup>19</sup>Ronald E. Ehrerberg and Robert S.Smith. *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy*, Sixth Edition, Addison-Wesley Educational Publisher, Inc, 1996, hal.341-342.

<sup>20</sup>Laode M. Kamaluddin, "Pengembangan Potensi Lokal dan Sumber Daya Manusia serta Kaitannya dengan Sijori," dalam Adi Sasono, Umar Juoro dan A.Makmur Makka (Ed) , *Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan*, Jakarta: CIDES, 1993, hal.237.

<sup>21</sup>William P. Anthony, Pamela L. Perrew and K. Michelle Kacmar, *Human Resource Management, A Strategic Approach*, Third Edition, Orlando, Florida: The Dryden, Harcourt Barke College Publisher, 1996, hal.48-52.

## **II. Metode Penelitian**

### **A. Waktu dan Tempat**

Penelitian lapangan dilakukan pada 20 April sampai 26 April 2010 di Kota Batam. Kota Batam dipilih dengan alasan menggambarkan karakteristik daerah yang memang dibentuk sebagai daerah industri.

### **B. Cara Pengumpulan Data**

Data yang digunakan bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara terhadap informan. Informan yang dimaksud adalah pejabat di instansi terkait, yaitu: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kepulauan Riau, Biro Perekonomian Provinsi Kepulauan Riau, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, Badan Promosi Investasi Daerah Provinsi Kepulauan Riau, dan *Batam Industrial Development Agency* (BIDA). Data sekunder berasal dari literatur dan sumber lain seperti surat kabar, majalah, dan internet.

### **C. Metode Analisa Data**

Analisis yang digunakan adalah deskriptif yaitu analisis dengan mendasarkan pada data primer dan sekunder, yang kemudian dari hasil pembahasan diambil kesimpulan dan rekomendasi. Untuk keperluan analisis didukung studi literatur guna memperluas pemahaman serta mendukung analisis.

## **III. Hasil dan Pembahasan**

Kota Batam merupakan bagian dari Provinsi Kepulauan Riau. Pada awal tahun 1970-an, Kota Batam hanya dihuni sekitar 6.000 penduduk. Sampai dengan tahun 2005, penduduk Kota Batam bertambah menjadi 685.787 jiwa yang terdiri dari 332.720 jiwa (48,52 persen) laki-laki dan 353.067 jiwa (51,48

persen) perempuan.<sup>22</sup> Jumlah penduduk saat ini sudah mencapai 713.960 jiwa.<sup>23</sup>

Kota Batam merupakan daerah yang berupa pulau yang sangat strategis karena terletak di jalur pelayaran internasional. Kota Batam juga merupakan salah satu kota dengan pertumbuhan terpesat di Indonesia. Sejak awal dekade 1990-an, Kota Batam menjadi salah satu primadona sentra industri dan perdagangan.

Sektor perekonomian yang memberikan sumbangan besar terhadap PDRB adalah sektor industri pengolahan, sektor perdagangan, dan jasa-jasa keuangan. Sumbangan sektor industri pengolahan mencapai 63,32 persen, perdagangan 23,04 persen, dan jasa keuangan 5,18 persen. Berdasarkan PDRB, terlihat dua aktivitas besar, yaitu Industri pengolahan dan perdagangan. Aktivitas perdagangan terlihat dari data statistik yang menunjukkan ekspor Kota Batam 2006-2007 melalui tujuh pelabuhan mencapai US\$5.238,1 juta. Pelabuhan terbesar adalah Batu Ampar yang mencapai US\$2.830 juta, kemudian disusul Sekupang sebesar US\$1.238 juta dan Kabil/Panau sebesar US\$869,9 juta. Jenis barang yang diekspor antara lain alat listrik (barang elektronik), barang logam, besi, tembaga dan baja, kain tenun, hasil tambang, damar dan barang plastik. Adapun negara tujuan ekspor; Singapura, Taiwan, Cina, Hongkong, Thailand, Malaysia, Amerika Serikat, Inggris dan negara-negara Arab.<sup>24</sup>

Sementara aktivitas sektor industri pengolahan yang dominan adalah industri barang elektronik, barang logam, industri kimia, minyak, batubara, dan industri tekstil (kain tenun). Total industri di Kota Batam mencapai 143 industri besar dan 73 industri sedang. Industri tersebut mampu menyerap tenaga kerja lebih dari 250 ribu buruh. Adapun daerah sentra industri yang ada sekarang adalah Sei Beduk, Nongsa, Sekupang, dan Batu Ampar.<sup>25</sup>

Kota Batam (dan sekitarnya) merupakan daerah yang memiliki daya tarik investasi karena memiliki resiko yang rendah dibandingkan daerah lainnya di Indonesia.<sup>26</sup> Selain itu, didukung dengan meningkatnya aktivitas

---

<sup>22</sup>Biro Pusat Statistik Kota Batam, "Statistik Kota Batam 2005," (Kota Batam: BPS, 2006).

<sup>23</sup>BPS Provinsi Kepulauan Riau, "Kepulauan Riau Dalam Angka 2009." (Provinsi Kepulauan Riau: BPS, 2010).

<sup>24</sup> *Perekonomian Daerah Kota Batam*, (<http://profilbatam.wordpress.com/perekonomian-daerah/>), diakses 16 Juni 2010).

<sup>25</sup>*Ibid.*

<sup>26</sup>N. A. Phelps, *Archetype for an Archipelago? Batam as Anti-model and Model of Industrialization in Reformasi Indonesia*, *Progress in Development Studies*, 2004, 2004, (<http://www.uk.Sage.pub.com/dicken6/Sage%20articles/Chap%207/CH%207%20-%20PH.ELPS.pdf>, diakses 1 November 2010), hal.4.

perdagangan dan pariwisata yang sejalan dengan ditetapkannya Batam sebagai salah satu kota MICE (*Meetings, Incentive, Convention and Exhibition*), sehingga membuat daerah Kepulauan Riau itu semakin penting sebagai daerah industri. Kondisi ini juga memberikan sisi positif bagi penerimaan daerah yaitu meningkatnya penerimaan pajak dan retribusi sebesar 24,17 persen. Peningkatan ini terjadi melalui peningkatan sektor perdagangan (sub sektor perdagangan besar) seperti hotel dan restoran yang mencapai 18,10 persen. Aktivitas sektor perdagangan juga turut memberi kontribusi terhadap sektor angkutan dan komunikasi yang tumbuh sebesar 15,32 persen.<sup>27</sup>

Sekarang ini setidaknya terdapat 26 kawasan industri di Kota Batam. Beberapa kawasan industri yang terkenal dan terluas adalah *Batamindo Industrial Park* dengan luas mencapai 320 hektar. Total luas 26 kawasan industri yang terdapat di Kota Batam mencapai 3.811 hektar. Mengingat luas wilayah Kota Batam yang mencapai 715.000 hektar dengan peruntukan kawasan industri mencapai 6.185 hektar, maka setidaknya-tidaknya masih terdapat lebih dari dua ribu hektar lahan yang dapat dipergunakan untuk kegiatan investasi di sektor industri dengan cara penanaman modal langsung. Angka-angka tersebut mencerminkan bahwa tingkat penggunaan lahan yang diperuntukkan bagi kawasan industri baru mencapai 61 persen.<sup>28</sup>

## **A. Perkembangan Ketenagakerjaan**

Pada tahun 2005, Kota Batam dinyatakan sebagai kota berdaya saing terbaik dan karenanya meraih Anugerah Investasi Terbaik versi Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD). Hal ini sangat beralasan karena kondisi aktual yang terjadi di Kota Batam saat itu tenaga kerja lokal yang ada dirasakan cukup (tapi belum dapat dikatakan optimal) mampu mendukung pengembangan Kota Batam sebagai daerah industri.<sup>29</sup>

Dilihat dari sisi ketenagakerjaan, saat ini Kota Batam diindikasikan masih memiliki begitu banyak permasalahan yang menyangkut SDM atau ketenagakerjaan. Permasalahan tenaga kerja di Kota Batam semakin lama semakin kompleks, yang bukan sebatas permasalahan keterbatasan tenaga

---

<sup>27</sup>*Perekonomian Daerah Batam, op.cit.*

<sup>28</sup>Heri Darmadi, *Perkembangan Kota Batam Sebagai Bagian Dari Indonesia-Malaysia Singapore Growth Triangle (IMT-GT)*, Agustus 2010 (<http://www.herydhe.co.cc/2010/08/perkembangan-kota-batam-sebagai-bagian.html>), diakses 19 Juni 2010).

<sup>29</sup>*Batam, Kota Berdaya Saing Terbaik*, 13 Juni 2006 (<http://www.kapanlagi.Com /h/old/0000120049.html>), diakses 17 Juni 2010).

kerja secara kualitas, tapi juga secara kuantitas. Secara umum, kualitas tenaga kerja Kota Batam dianggap masih belum memenuhi standar. Ini terlihat dari masih banyaknya tenaga kerja asing (ekspatriat) yang menempati pos-pos kunci di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di berbagai kawasan industri yang ada.<sup>30</sup>

Permasalahan lainnya yang cukup penting adalah kesempatan kerja yang tersedia di Kota Batam diisi oleh pekerja pendatang, sedangkan masyarakat setempat tidak dapat memanfaatkan kesempatan tersebut karena ketidakterampilan.<sup>31</sup> Karena itu pekerja di Kota Batam umumnya pendatang atau disebut juga pekerja AKAD (Angkatan Kerja Antar Daerah). Hal ini beralasan karena Kota Batam menjadi tujuan migrasi domestik, terutama pendatang dari Jawa. Migrasi dari Jawa tersebut memperlihatkan bahwa kesempatan kerja terbatas, dibandingkan ketersediaan tenaga kerja, atau terjadi *labour surplus*.<sup>32</sup>

**Tabel.1 Perkembangan Tenaga Kerja di Kota Batam**

Tahun	Tenaga Kerja Lokal	Tenaga Kerja Asing	Total Tenaga Kerja
2000	155.591	1.692	158.283
2001	161.648	2.115	163.763
2002	170.192	2.517	172.709
2003	185.095	2.747	187.842
2004	221.163	3.097	224.260
2005	228.883	2.998	231.881
2006	252.667	3.464	256.131
2007	240.509	3.347	243.856
2008	261.285	4.490	265.775
Juni 2009	262.909	5.081	267.990

Sumber: *Batam Industrial Development Agency*, 2009.

<sup>30</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau, 3 Mei 2010, dan wawancara dengan Pejabat Batam Industrial Development Agency (Otorita Batam) 4 Mei 2010.

<sup>31</sup>"Rumusan Hasil Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan 16-17 Februari 1993," dalam Adi Sasono, Umar Juoro dan A. Makmur Makka (ed), *Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan*, Jakarta: CIDES, 1993, hal.xx.

<sup>32</sup>Kondisi ini menjadikan pengangguran yang terjadi di Indonesia menunjukkan keadaan yang sama antar provinsi. Hal ini terlihat dari studi Saefuloh (2002:220), di mana selama kurun 1990-1997 ketimpangan (*disparitas regional*) terlihat mulai menurun, yang terlihat dari semakin rendahnya dispersi tingkat pengangguran antar propinsi -diukur sebagai rasio tingkat pengangguran maksimum terhadap minimum, yaitu dari 8,94 ke 7,63.

Rendahnya penyerapan tenaga kerja oleh penduduk asli atau komunitas setempat, bukanlah kesalahan pemerintah daerah atau kesalahan perusahaan, tetapi memang keberadaan SDM yang dimiliki masih sangat rendah dalam penguasaan berbagai teknologi yang berkembang terus. Keadaan ini memberikan gambaran persaingan dalam merebut pasar kerja dalam daerah sendiri sudah terlihat dengan jelas sampai di mana kemampuan daerah dalam kerangka persaingan merebut pangsa bursa tenaga kerja lokal. Tentu saja ini memperlihatkan kekhawatiran kalau harus bersaing di mancanegara.<sup>33</sup>

Perkembangan tenaga kerja di Kota Batam menunjukkan perkembangan yang meningkat. Pada tahun 1990 tenaga kerja lokal (domestik) berjumlah 16.085 orang dan tenaga kerja asing berjumlah 252 orang.<sup>34</sup> Kemudian pada tahun 2000 meningkat menjadi 155.591 orang tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing berjumlah 1.692 orang. Terakhir pada tahun 2009 tenaga kerja lokal berjumlah 262.929 orang dan tenaga kerja asing berjumlah 5.801 orang (lihat tabel.1).<sup>35</sup> Jumlah tenaga kerja baik lokal maupun ekspatriat yang bekerja di Batam menunjukkan perbandingan sebesar 1:59 yang artinya setiap 1 orang tenaga ekspatriat dalam satu perusahaan terdapat 59 orang tenaga kerja lokal. Dilihat dari karakteristik jenis pekerjaan, maka tenaga kerja asing lebih dominan pada sektor industri (lihat tabel.2). Keberadaan tenaga kerja asing tersebut menurut hasil studi oleh Lyons and Ford merupakan tujuan sementara (transit), sebelum mereka bekerja di daerah lain di Indonesia.<sup>36</sup> Sedangkan menurut Breadfoot alasan pekerja asing tertarik ke Batam dikarenakan kedekatannya dengan Singapura sehingga mobilitasnya lebih mudah.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup>Helmi, *Peranan Pengembangan SDM dalam Pembangunan Daerah*, 11 Maret 2008 (<http://kepritoday.com/content/view/full/3387/36/>, diakses 26 Maret 2008).

<sup>34</sup> Biro Pusat Statistik, *Indonesia Dalam Angka 1992*, BPS:1993.

<sup>35</sup> Jawaban tertulis atas Pertanyaan untuk *Batam Industrial Development Agency*.

<sup>36</sup> Lenore Lyons and Michelle Ford, "Where Internal and International Migration Intersect: Mobility and the Formation of Multi-Ethnic Communities in the Riau Islands Transit Zone," *Journal of Multicultural Societies*, No.2, Volume.9, 2007, pp. 236-263.

<sup>37</sup>Robert. C. Broadfoot, *Batam Risk Report: Final Report*, October 25, 2002, BIDA ([http://www.kwrintl.com/Batam/BROCHURES/ADDITIONALINFORMATION/PERCREPORT\\_PDF](http://www.kwrintl.com/Batam/BROCHURES/ADDITIONALINFORMATION/PERCREPORT_PDF) , diakses 15 Oktober 2010).

**Tabel.2**  
**Sebaran Tenaga Kerja Asing di Kota Batam Berdasarkan Sektor Usaha**  
**Per Desember 2009**

Sektor Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Persentase
Pertanian dan kehutanan	1.112	21,88
Pertambangan	27	0,53
Industri	2.685	52,84
Listrik, Gas dan Air	5	0,00
Bangunan	185	3,64
Perdagangan dan Perhotelan	742	14,60
Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	14	0,28
Keuangan dan Asuransi	145	2,84
Jasa	168	3,31
Jumlah	5.081	100,00

Sumber: *Batam Industrial Development Agency, 2009.*

Dilihat dari tingkat pendidikan tenaga kerja yang bekerja pada berbagai perusahaan sebagian besar yaitu 76,1 persen berpendidikan SLTA. Hal ini akan sangat mendukung perkembangan Kota Batam sebagai daerah industri karena diharapkan dengan pendidikan yang baik akan lebih mudah menerima dan mengembangkan transfer teknologi yang baru. Hanya jabatan-jabatan manajerial masih terlihat di dominasi oleh tenaga kerja ekspatriat.<sup>38</sup> Hal ini terlihat dari 65 persen posisi top manager diisi oleh ekspatriat dan 35 persen posisi mid manager diisi oleh tenaga kerja lokal. Sebaliknya tenaga pelaksana lebih didominasi oleh tenaga kerja lokal. Tenaga ekspatriat dibedakan atas 5 kelompok yaitu dari warga negara Singapura, Jepang, Amerika/Eropa, Malaysia/Philipina serta kelompok selain keempat kelompok tersebut. Tenaga ekspatriat paling banyak berasal dari Jepang sebesar 64,15 persen, Malaysia/Philipina sebesar 13,1 persen, Amerika/Eropa sebesar 4,5 persen dan Singapura 13,21 persen, lainnya 3,26 persen.<sup>39</sup>

Dilihat berdasarkan pendekatan etnis, tenaga kerja lokal di Kota Batam didominasi oleh tenaga kerja dari etnis Jawa sebesar 51,65 persen, sedangkan etnis Sumatera sebesar 30,75 persen, etnis Melayu sebesar 6,47 persen dan etnis lainnya sebesar 15,40 persen. Dilihat dari jenis pekerjaan, etnis

<sup>38</sup>Banyak studi memperlihatkan bahwa keberadaan tenaga kerja asing terbukti berpengaruh terhadap produktivitas pekerja, misalnya Carrizosa dan Blasco (2009, 113-137).

<sup>39</sup>Lebih lanjut lihat dalam, (<http://diarru.multiply.com/journal/item/29>, diakses 25 Maret 2008).

Jawa yang berkedudukan sebagai posisi/jabatan teknisi dan operator sebesar 52,76 persen, untuk etnis Minang/Batak yang menempati posisi/jabatan operator sebesar 28,5 persen, sedangkan untuk etnis Melayu menempati posisi/jabatan operator sebesar 4 persen, sementara etnis lainnya yang menempati posisi/jabatan operator sebesar 5,7 persen.<sup>40</sup>

Meskipun SDM masih belum baik, tetapi menurut studi Makmun menunjukkan bahwa pengaruh pembentukan nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja terhadap investasi pada sektor industri dalam periode 1991-2002 cukup signifikan. Signifikannya pengaruh penyerapan tenaga kerja terhadap investasi sektor industri menunjukkan ketersediaan tenaga kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi investor untuk menanamkan modalnya di Kota Batam. Begitu pula dengan pembentukan nilai tambah bagi investasi yang sudah ada di Kota Batam juga menjadi pertimbangan.<sup>41</sup>

Perkembangan upah di Kota Batam menunjukkan hal menarik, karena upah minimum di Kota Batam cukup tinggi dibandingkan kota/kabupaten lainnya di Indonesia. Hal ini memperlihatkan bahwa Kota Batam sangat menarik sebagai tujuan mencari kesempatan kerja (lihat tabel.3).

Sedangkan dibandingkan dengan negara-negara lain, upah di Kota Batam termasuk murah sehingga menarik sebagai tempat tujuan berinvestasi. Jika rata-rata upah minimum tenaga kerja di Indonesia sebesar Rp 1 juta per bulan, maka di Malaysia sudah mencapai Rp 3 juta per bulan. Bahkan berdasarkan informasi terakhir, tenaga kerja setingkat operator pabrik lulusan SMA/STM atau sederajat sudah mencapai Rp 4 juta per bulan. Ini karena dengan biaya Rp 4 juta pengusaha di Malaysia hanya bisa menggunakan tenaga satu orang pekerja, maka pengusaha di Indonesia bisa mendapatkan empat orang tenaga kerja.<sup>42</sup> Begitu juga upah minimum provinsi (UMP) di wilayah Selatan Cina saat ini mengalami tren kenaikan yaitu Rp 2-3 juta.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> Makmun, "Pengaruh Ketersediaan Tenaga Kerja dan Pembentukan Nilai Tambah Terhadap Investasi di Sektor Industri (Studi Kasus Kota Batam)," *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, No. 1, Volume.8, Maret 2004, hal.19-31.

<sup>42</sup> Andrian Noverly, *Kesejahteraan Pekerja: Meski Terendah, Pelanggaran Ketentuan UMP Masih Terjadi*, 27 September 2010 (<http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=262611>, diakses 4 Juli 2010).

<sup>43</sup> *Upah Tenaga Kerja Masih Kompetitif*, 15 Februari 2010 (<http://www.portalhr.com/beritahr/seputarhr/1id1496.html>, diakses 4 Juli 2010)

Meskipun UMP masih rendah dibandingkan negara lainnya, tapi karena inflasi UMP terus meningkatkan dan itu dapat mengurangi biaya kompetitif.<sup>44</sup> Hal penting terkait dengan rendahnya biaya pekerja ini, menurut Latt merupakan bentuk eksploitasi.<sup>45</sup>

**Tabel.3.**  
**Upah Minimum Kota Batam dan Kota/Kabupaten Lainnya**

Kota Batam	1.045.000	1.110.000
Kota Bogor	893.412	971.200
Kabupaten Bandung	1.000.950	1.060.500
Kabupaten Semarang	838.500	824.000
Kota Surabaya	948.500	1.031.500
Kabupaten Sidoarjo	955.000	955.000
Kabupaten Gianyar	842.500	925.000

## B. Permasalahan Ketenagakerjaan

Kota Batam sebagai daerah yang ditetapkan sebagai kawasan industri memiliki daya dukung SDM untuk memenuhi kebutuhan permintaan tenaga kerja melalui potensi yang besar dalam hal jumlah (kuantitas). Hal ini tampak dari tingkat pertumbuhan penduduk. Tetapi potensi yang besar dalam hal jumlah ternyata tidak diikuti dalam hal jenis (kualitas) SDM-nya. Indikasi dari hal tersebut adalah adanya angka koefisien korelasi pertumbuhan penduduk yang besarnya hanya 15,44 persen. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 100 orang penduduk baru, yang terserap dalam lapangan kerja hanya 15 orang saja. Selain indikasi yang ditunjukkan diatas, tampak juga dari jenis lapangan kerja yang menyerap tenaga kerja ternyata 70 persen - nya adalah kesempatan kerja yang membutuhkan ketrampilan teknis serta lebih dari 83 persen kesempatan kerja untuk tenaga kerja berlevel paling

<sup>44</sup> Wong Poh Kam and Ng Kwan Kee, *Batam, Bintan and Karimun-Past History and Current Development Towards Being A SEZ*, Singapore: Lee Kuan Yew, School of Public Policy, National University of Singapore, Asia Competitive Institute, 24 August 2009, hal.8.

<sup>45</sup> Sai S.W. Latt, *Triangulating the State, Market and Society: Indonesia's Batam Export Processing Zone*, Winter 2007, (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp04186.pdf>, diakses 1 November 2010).

rendah (*lowest managerial level*), dan 16 persen tenaga kerja berlevel menengah dan sisanya (hanya 1 persen) pada level atas (top).<sup>46</sup>

**Tabel.4**  
**Jumlah Perusahaan Berdasarkan Penggunaan Tenaga Kerja dan Sektor Usaha Di Kota Batam Per Desember 2009**

Sektor Usaha	>100	50-99	25-49	10-24	<15
Pertanian dan kehutanan	5	5	5	11	14
Pertambangan	-	2	4	3	13
Industri	251	142	149	171	907
Listrik, Gas dan Air	2	2	-	3	5
Bangunan	49	64	90	123	342
Perdagangan dan Perhotelan	44	61	115	252	373
Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	7	8	23	25	87
Keuangan dan Asuransi	29	25	41	75	101
Jasa	46	38	46	88	160
Jumlah	433	347	473	751	751

Fenomena bidang ketenagakerjaan yang muncul di Kota Batam adalah terbatasnya lapangan pekerjaan dan usaha serta rendahnya kualitas SDM. Hal ini tidak terlepas dari derasnya arus migrasi tenaga kerja yang datang ke Pulau Batam yang cenderung kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang Pulau Batam dan *skill* yang sesuai dengan kesempatan kerja yang tersedia di Pulau Batam (meskipun relatif lebih baik dibandingkan penduduk asli atau komunitas setempat), sehingga adanya gejala tidak berimbang antara kesempatan kerja dengan ketersediaan tenaga kerja yang ada di Pulau Batam, dan terjadinya *mis-match* antara *skill* yang dimiliki tenaga kerja dengan jenis pekerjaan yang ada.<sup>47</sup> Kondisi ini juga memperlihatkan bahwa fenomena pengangguran di Kota Batam tidak hanya disumbang oleh penduduk asli atau komunitas setempat tetapi juga pendatang yang gagal mendapatkan pekerjaan.

Dilihat dari konteks hubungan industrial, keberadaan Serikat Pekerja di Kota Batam yang termasuk aktif dalam menyuarakan kepentingan pekerja.

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Rosmawaty Hilderiah Pandjaitan, *Pengaruh Pengembangan Kawasan Industri Pulau Batam pada Masalah Kependudukan, Ketenagakerjaan dan Kehidupan Sosial Masyarakat di Pulau Batam*, (<http://digilib.unikom.ac.id/go.php?id=jb01ibpp-gdi-s2-2000-rosmawaty-623pengembang>, diakses 23 Agustus 2008).

Misalnya melakukan demo ke Panitia Khusus (Pansus) Penyusunan Perda Ketenagakerjaan untuk segera menyempurnakan isi rancangan peraturan daerah (ranperda) tersebut dengan alasan 99 persen materi ranperda adalah duplikasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak berpihak kepada kaum pekerja. Karena itu menurut Serikat Pekerja masih banyak substansi yang terkait persoalan ketenagakerjaan di Kota Batam yang belum diakomodir, antara lain, persoalan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan masalah *outsourcing*.<sup>48</sup> Hal tersebut dianggap perlu karena pada prakteknya di lapangan, PKWT belum ditaati oleh sejumlah perusahaan. Bahkan masih banyak pekerja yang hanya di kontrak terus menerus, tanpa ada kejelasan status permanen. Begitupun dengan *outsourcing*<sup>3</sup> yang semakin banyak dipraktikkan di Kota Batam padahal seharusnya *outsourcing* tidak dibenarkan untuk perusahaan yang melakukan produksi secara terus menerus. Substansi lainnya, masalah jaminan hari tua (JHT) dimana pencairannya tidak perlu menunggu sampai 6 bulan. Hal ini menjadi penting dikarenakan karakteristik pekerja di Kota Batam sangat berbeda dengan daerah lainnya.<sup>49</sup> Karakteristik utama yang membedakan dengan daerah lain adalah pekerja di Kota Batam adalah pendatang yang cenderung lebih mobil sehingga waktu 6 bulan cukup lama untuk pencairan JHT.

Begitu juga persoalan upah minimum menjadi topik bagi Serikat Pekerja untuk melakukan demo, sebagaimana yang terjadi pada 2 Maret 2010 di mana ratusan perwakilan buruh dari SPMI, SPSI dari sejumlah perusahaan di Kota Batam dan perwakilan mahasiswa dari PMII Uniba Batam. Buruh meminta Walikota Batam Drs. Ahmad Dahlan agar menetapkan UMK Kota Batam tahun 2010 sebesar Rp 1.110.000. Latar belakang buruh/pekerja

---

<sup>48</sup>Meski dibolehkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja mengatur *outsourcing* secara terbatas. Misalnya, pelaksanaan *outsourcing* harus dituangkan dalam sebuah perjanjian tertulis dan harus didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 101 Tahun 2004. Bentuk pembatasan lain *outsourcing* juga terlihat dari pihak yang dibolehkan menerima pengalihan kerja atau menyediakan tenaga kerja (*agen*). UU Ketenagakerjaan misalnya yang menyebutkan bahwa *agen* harus berbadan hukum dan tercatat di Dinas Tenaga Kerja sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh malah lebih tegas lagi mengatur bahwa hanya perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas dan *Koperasi* yang boleh menjadi *agen outsourcing*. Karena itu, meskipun praktek *outsourcing* di Indonesia di satu sisi sudah meluas dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, tetapi di sisi lain regulasi yang ada belum memadai mengatur *outsourcing*.

<sup>49</sup>Menurut Cheshmberah et.al (2010), *outsourcing* telah menjadi suatu strategi perusahaan. Terutama, strategi *outsourcing* banyak dipraktikkan oleh perusahaan multinational, yang melakukan investasi langsung di suatu negara. Studi Gorg and Hanley (2008) memperlihatkan *outsourcing* pada perusahaan-perusahaan kelas internasional memiliki efek positif pada keuntungan perusahaan.

melakukan demonstrasi adalah adanya upaya Apindo Kota Batam yang menggugat UMK menjadi Rp 1.076.000. Serikat Buruh/pekerja menilai bahwa kesejahteraan buruh/pekerja tidak pernah ada perbaikan, dan upah minimum tidak pernah sama dengan kebutuhan hidup layak. Serikat pekerja/buruh menilai hal tersebut tidak lepas dari itikad baik pemerintah. Menurut Serikat Pekerja, upah sudah menjadi komoditi politik yaitu dijadikan alasan untuk menarik investor ke Kota Batam sehingga akan menciptakan lapangan kerja, dan berarti mengurangi pengangguran, yang kemudian pada gilirannya roda ekonomi bergulir dan angka kemiskinan akan menurun.<sup>50</sup> Meskipun aktif dalam menyuarakan kepentingan pekerja, tetapi Serikat Pekerja di Kota Batam termasuk yang tidak radikal.<sup>51</sup> Kondisi ini menjadikan Kota Batam kondusif bagi penanaman modal langsung baik PMA maupun PMDN. Bahkan pasca keriuhan yang terjadi di PT Drydock World Graha Tanjung Uncang, sama sekali tidak mengganggu iklim investasi di Kota Batam.<sup>52</sup>

### C. Kebijakan Ketenagakerjaan

Setiap daerah baik kabupaten maupun provinsi sangat gencar melakukan kerja sama dengan luar negeri dalam menggaet investor asing agar mau menanamkan modalnya. Upaya tersebut merupakan hal positif dalam menciptakan lapangan kerja pada suatu daerah dengan harapan akan melahirkan *multiplier effect* dari kegiatan tersebut. Melihat kondisi tersebut, pemerintah baik di tingkat provinsi maupun kabupaten harus mempunyai suatu *grand design* perencanaan pengembangan SDM yang baik. Dalam perencanaan pengembangan SDM ke depan, selain meningkatkan keberadaan institusi pendidikan hendaknya juga dibarengi dengan perencanaan peningkatan kualitas SDM baik di kalangan swasta maupun

---

<sup>50</sup>Lihat dalam, (<http://batamworkers.blogspot.com/2007/03/hak-pekerja-belum-terakomodir.html>, diakses 26 Maret 2008).

<sup>51</sup>*Masihkah Upah Minimum Kota Batam Menarik Bagi Buruh?*, 5 Maret 2010 (<http://marumpa.wordpress.com/2010/03/05/masihkah-upah-minimumkota-batam-menarik-bagi-buruh/>, diakses 7 Juli 2010).

<sup>52</sup>Wawancara dengan Pejabat Bappeda Provinsi Kepulauan Riau, 2 Mei 2010.

instansi pemerintah.<sup>53</sup> Karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam rencana strategis mengarahkan kebijakan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. menjalin kemitraan dan memperluas lapangan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan;
2. peningkatan pemenuhan syarat kerja dan penanggulangan perselisihan perburuhan untuk mensejahterkan pekerja dengan tetap memperhatikan kemampuan dunia usaha;
3. mendorong dan membina pusat-pusat pelatihan ketrampilan agar meningkatkan standar kompetensinya;
4. menciptakan iklim dunia usaha, dunia industri dan masyarakat pekerja yang sehat;
5. pemenuhan sarana prasarana pelatihan kerja;
6. mendorong pekerja/buruh meningkatkan kemampuannya melalui sertifikasi ketrampilan;
7. inventarisasi dan identifikasi informasi ketenagakerjaan yang akurat;
8. mendorong terciptanya keserasian, keselarasan, dan kesinambungan pembangunan ketenagakerjaan;
9. fasilitasi penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Kebijakan di atas pada dasarnya adalah bagian dari program pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang disesuaikan dengan program pembangunan bidang tenaga kerja dan disinergikan dengan kebutuhan kabupaten/kota se-Provinsi Kepulauan Riau sampai dengan tahun 2011. Karena itu kebijakan pembangunan tenaga kerja Kota Batam disesuaikan dengan kebijakan pada level Provinsi Kepulauan Riau. Bahkan kebijakan pada

---

<sup>53</sup> Sebab utama terjadinya kericuhan yang melibatkan WN India dengan karyawan lain tersebut diakui pemicunya adalah kata-kata kasar yang dilontarkan oleh WN India, namun sebab lain karena adanya perbedaan perlakuan terhadap pekerja domestik serta adanya sistem pembayaran upah yang *hour base* dan praktek *outsourcing* di perusahaan tersebut. Lihat dalam, *Kericuhan di Drydock Tak Mengganggu Investasi Batam*, (<http://humasbatam.om/2010/04/30/kericuhan-di-drydock-tak-mengganggu-investasi-batam/>), diakses 4 Juli 2010); *Saatnya Hapus Diskriminasi*, 24 April 2010 (<http://batamcyberzone.com/2010/04/saatnya-hapus-diskriminasi/>), diakses 20 Februari 2011). Walsh (2010) menjelaskan fenomena tersebut merupakan konsekuensi dari adanya *international migrant worker* dan ini bagian dari keanekaragaman pasar tenaga kerja di Asia Tenggara. Studi ini diperkuat oleh Martos dan Navarro (2010, 273-290), bahwa salah satu persoalan kehadiran pekerja asing selain meningkatkan produktivitas juga mempunyai dampak bagi kondisi pekerja lokal.

level Provinsi juga harus sejalan dengan kebijakan pusat, misalnya bagaimana pengaturan tentang tenaga kerja asing. Hal ini menjadi penting diperhatikan karena di Kota Batam banyak terdapat tenaga kerja asing.<sup>54</sup> Dengan demikian pengaturan masalah tenaga kerja asing harus tunduk pada kebijakan dan regulasi pemerintah pusat.

Hal penting selanjutnya adalah bagaimana menciptakan proses pemberdayaan tenaga kerja secara kualitatif baik keterampilan teknis, *human relation* dan keterampilan manajerial. Proses tersebut setidaknya bukan hanya melibatkan pemerintah (dalam hal ini Pemko Batam dan Otorita Batam) tetapi juga pihak pengusaha/investor. Terkait dengan keterlibatan perusahaan, ada sebagian perusahaan investor yang mempunyai program peningkatan kualitas tenaga kerja domestik melalui *in-house training* dan program magang ke negara asal investor namun jumlahnya tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja domestik yang ada, dan pada kenyataannya sebagian besar perusahaan investor tidak mempunyai program peningkatan kualitas tenaga kerja.<sup>55</sup> Karena itu, model pendidikan dan pelatihan alternatif yang perlu dikembangkan adalah kerjasama pendidikan dengan investor. Dalam hal ini investor menyewa lahan untuk industri, tetapi pemilik lahan (dalam hal ini anak-anak dan keluarga, dilatih dan dididik yang kemudian bekerja di tempat usaha investor, seperti yang dilakukan di Cina).<sup>56</sup>

Kondisi di atas menjadikan peran pemerintah daerah menjadi penting. Untuk itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau misalnya menyelenggarakan pelatihan untuk keperluan industri. Adapun kegiatan yang sudah dilakukan, misalnya pendidikan dan pelatihan untuk keterampilan las. Selama ini, keterlibatan instansi pemerintah tidak hanya dilakukan oleh disnaker saja, tetapi instansi lain. Adapun keterlibatan instansi lain yang sudah dilakukan, misalnya berbagai pelatihan oleh disperindag untuk industri kecil melalui instrumen APBD dan dekonsentrasi (APBN). Namun, kadang keterlibatan banyak instansi juga dapat menimbulkan tumpang tindih antar suatu instansi dengan instansi lainnya.<sup>57</sup> Dalam kondisi ini, koordinasi antar-instansi terkait menjadi penting untuk terus ditingkatkan.

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Pejabat Batam Industrial Development Agency, 4 Mei 2010.

<sup>55</sup> Berdasarkan wawancara dengan Pejabat Biro Perekonomian Provinsi Kepulauan Riau, 3 Mei 2010, maka Tenaga Kerja Asing perlu sertifikasi.

<sup>56</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau, 3 Mei 2010.

<sup>57</sup> Wawancara dengan BPID Provinsi Kepulauan Riau, 3 Mei 2010.

Untuk mendukung proses pemberdayaan tenaga kerja, Kementerian Tenaga Kerja perlu merevitalisasi Keberadaan Balai Latihan Kerja (BLK). Namun sampai saat ini, terutama BLK belum mampu berkiprah banyak dalam pengembangan tenaga kerja dikarenakan masalah kekurangan pendanaan. Namun kekurangan dana tersebut bukan menjadi persoalan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau untuk tidak bergerak. Karena itu BLK juga sudah melakukan berbagai program pendidikan dan pelatihan (diklat), seperti diklat pengelasan (*welder*) bawah laut dengan cara model kerjasama dengan Singapura melalui *training of trainer* (TOT).<sup>58</sup>

Ke depan keberadaan BLK perlu dioptimalkan karena diharapkan mampu menjadi *agent of change* tenaga kerja lokal (domestik) sebagaimana yang tertuang dalam cita-cita pendirian BLK yaitu menjadikan tenaga kerja Indonesia menjadi tuan di negerinya sendiri. Posisi BLK menjadi begitu sentral karena *stakeholder*-nya adalah Pemko Batam, Otorita Batam dan Kementerian Tenaga Kerja. Karena itu kesungguhan untuk membenahi atau merevitalisasi BLK berada ditangan pemerintah sendiri. Dengan kata lain sekarang ini pemberdayaan tenaga kerja domestik tergantung pada *political will* dari pemerintah.<sup>59</sup>

Hal yang dirasakan penting oleh Pemda Provinsi Kepulauan Riau sekarang ini adalah bagaimana melibatkan penduduk asli atau komunitas setempat dalam kegiatan ekonomi lokal di Batam. Strategi ini menjadi penting karena itu akan menjadi bagian dari faktor-faktor sosial dan kultural yang dapat lebih berperan dalam mendukung kerjasama pengembangan ekonomi. Untuk itu Pemda Kepulauan Riau berkonsentrasi untuk menjalankan kebijakan pemberian beasiswa bagi penduduk lokal dengan harapan ke depan kualitas SDM penduduk asli atau komunitas setempat akan semakin lebih baik dan menjadi tenaga kerja utama dalam pengembangan industri di Kepulauan Riau.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan Pejabat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, 2 Mei 2010.

<sup>59</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau, 3 Mei 2010.

<sup>60</sup> Wawancara dengan Pejabat Bappeda Provinsi Kepulauan Riau, 2 Mei 2010.

<sup>61</sup> Wawancara dengan Pejabat Biro Perekonomian, 3 Mei 2010.

## IV. Kesimpulan dan Rekomendasi

### A. Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya terlihat bahwa Kota Batam saat ini sedang menghadapi permasalahan yang sama seperti dihadapi oleh daerah lain di Indonesia, yaitu lemahnya daya saing. Dilihat dari tingkat perkembangan tenaga kerja lokal di Kota Batam, dari tahun ke tahun menunjukkan perkembangan yang semakin meningkat. Namun demikian peningkatan tenaga kerja lokal juga diiringi dengan semakin meningkatnya tenaga kerja asing yang bekerja di Kota Batam.

Berdasarkan karakteristik ketenagakerjaan yang ada tampak sangat berbeda dengan daerah industri lainnya di Indonesia, yaitu keterlibatan penduduk asli atau komunitas setempat dalam kesempatan kerja yang tersedia di Kota Batam sangat kurang. Hal ini dikarenakan kesempatan kerja banyak diisi oleh pekerja pendatang. Persoalan ini muncul, salah satunya disebabkan oleh ketidakterampilan dari penduduk asli atau komunitas setempat serta daya tarik upah minimum relatif lebih tinggi dibandingkan kota/Kabupaten lainnya. Sedangkan dilihat dari peran serikat pekerja, serikat pekerja di Kota Batam menunjukkan peran yang cukup berarti meskipun tidak termasuk yang radikal. Isu ketenagakerjaan yang menjadi perhatian serikat pekerja adalah masalah praktek *outsourcing* dan upah minimum.

Kota Batam saat ini tetap menarik untuk investasi langsung baik PMA maupun PMDN. Daya tarik ini antara lain karena upah yang masih relatif lebih rendah dibandingkan negara-negara Asean dan Asia lainnya, serta keberadaan tenaga kerja yang melimpah. Namun demikian, masalah ketenagakerjaan secara terus menerus telah menjadi masalah berkepanjangan di Indonesia, termasuk di Kepulauan Riau. Ini disebabkan oleh masih rendahnya kualitas dan produktivitas SDM. Keadaan ini menyadarkan pemerintah daerah untuk menyusun kebijakan pengembangan SDM secara menyeluruh serta pengembangan SDM penduduk asli. Namun demikian dalam pengembangan kualitas dan produktivitas SDM, permasalahan serius yang dihadapi adalah kurangnya pendanaan serta lemahnya koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pengembangan SDM.

## B. Rekomendasi

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan memiliki interkoneksi antara berbagai dimensi tersebut. Interkoneksi itu tidak hanya kepentingan tenaga kerja, sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga interkoneksi dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan adanya upaya yang menyeluruh dan komprehensif antara lain dilakukan perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja yang berkelanjutan, serta pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja lokal.

Strategi pembangunan industri yang dapat digunakan untuk Kota Batam mengarah ke pola dan model penciptaan pusat-pusat pertumbuhan perekonomian perkotaan dengan konsentrasi pada sentra ekonomi tertentu (industri dan jasa) tanpa meninggalkan kekuatan dan potensi ekonomi kerakyatan misalnya sektor industri kecil dan sektor informal, yang mempunyai sisi positif bagi perluasan kesempatan kerja dan peluang usaha. Strategi ini perlu didukung dengan adanya optimalisasi pemanfaatan manajemen pemerintahan berbasis IT (*information technology*) agar ada kemudahan dalam pelayanan investasi sehingga pada ujungnya akan meningkatkan kebutuhan tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya untuk mencapai keberhasilan KEK maka perlu didukung dengan fokus pada peningkatan kesejahteraan sosial bagi SDM. Karena itu pemerintah, baik di tingkat provinsi maupun kota/kabupaten harus sudah semestinya memiliki suatu dokumen perencanaan sumber daya manusia atau suatu *grands design* perencanaan pengembangan SDM.

Terkait dengan adanya RUU Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian sebagai salah satu prioritas RUU dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Tahun 2010, maka persoalan pembenahan SDM di bidang perindustrian melalui pengaturan masalah SDM sebagai salah satu muatan dari RUU Perindustrian dengan pengaturan bahwa:

1. pengembangan industri pada suatu kawasan perlu melibatkan penduduk setempat sebagai bagian dari tenaga kerjanya; dan,
2. perlu adanya perencanaan pengembangan SDM baik pada level nasional, regional maupun lokal dalam kebijakan pengembangan industri yang dibarengi dengan peningkatan koordinasi antar instansi pusat-daerah, antar instansi pusat, dan antar instansi daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Campbell McConnell, Stanley L.Brue and David A. Macpherson, *Contemporary Labor Economic*, New York: McGraw Hill, International Edition, 2006.
- Jack Nobb and Ian Hopkins, *Economics, A Core Text*, Fouth Edition, United Kingdom: McGraw-Hill International, 1995.
- Jan Rutkowski dan Marcin Przybla, *Poland : Regional Dimensions of Unemployment*, dalam Bernard Funck dan Lodovico Pizzati (Ed) *Labor, Employment and Social Policies in the EU: Enlargement Process, changing Perspectives and Policy Option*, The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2002.
- Lucky W. Sondakh, *Globalisasi dan Desentralisasi: Perspektif Ekonomi Lokal*, Jakarta: FE UI, 2003.
- Michael E. Porter, *The Competitive Advantage of Nations: With A New Introduction*, New York: Simons&Schuster Inc., 1998.
- Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT RajaGrasindo Persada, 2003.
- Riwanto Tirtosudarmo, Sutamat Arywibowo dan Bisri Effendy, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Riau Kepulauan: Dilema dan Tantangan*, dalam Adi Sasono dan A. Makmur Makka (Ed), *Segitiga Pertumbuhan Sijori, Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan*, Jakarta: CIDES,1993.
- Ronald E. Ehrerberg and Robert S.Smith, *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy*, Sixth Edition, Addison-Wesley Educational Publisher, Inc, 1996.
- Umar Juoro, *Kerjasama Ekonomi Industri dan Teknologi Antara Indonesia dan Malaysia*, dalam Adi Sasono dan A. Makmur Makka (Ed), *Konvensi Nasional Pembangunan Regional dan Segitiga Pertumbuhan*, ed. Adi Sasono, Umar Juoro dan A Makmur Makka, Jakarta: CIDES,1993.
- William P. Anthony, Pamela L. Perrewew and K. Michelle Kacmar, *Human Resource Management, A Strategic Approach*, Third Edition. Orlando, Florida: The Dryden, Harcourt Barke College Publisher, 1996.

## **Dokumen**

- Biro Pusat Statistik Kota Batam, *Statistik Kota Batam 2005*, Kota Batam: BPS, 2006.
- Biro Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, *Kepulauan Riau Dalam Angka 2007*, Provinsi Kepulauan Riau: BPS, 2008.
- Biro Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, *Kepulauan Riau Dalam Angka 2008*, Provinsi Kepulauan Riau: BPS, 2009.
- Biro Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, *Kepulauan Riau Dalam Angka 2009*, Provinsi Kepulauan Riau: BPS, 2010.
- Jawaban tertulis atas Pertanyaan untuk *Batam Industrial Development Agency*, 2010.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian.*
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.*

## **Jurnal**

- Holger Gorg and Aoife Hanley, *Services Outsourcing and Innovation: An Empirical Investigation*, *Kiel Working Paper*, No. 1417, April 2008.
- John Walsh, *Impacts of the Current Economic Crisis on Southeast Asian labour markets*, *Business and Economic Horizons*, No.3, Volume.3, 2010, pp.123-134.
- Lenore Lyons and Michelle Ford, *Where Internal and International Migration Intersect: Mobility and the Formation of Multi-Ethnic Communities in the Riau Islands Transit Zone*, *Journal of Multicultural Societies*, NO.9, Volume.2, 2007, pp. 236-263.
- Makmun, *Pengaruh Ketersediaan Tenaga Kerja dan Pembentukan Nilai Tambah Terhadap Investasi di Sektor Industri (Studi Kasus Kota Batam)*, *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, No.1, Volume.8, Maret 2004.
- Maria Luisa Palma Martos and Jose Luis Martin Navarro, *Globalization and Migration Flows. Some Effect of Immigration on The Spanish Labour Market in The Last Decade*, *Economic Sciences Series, Special Issue*, 2010, pp.273-290.
- Mercedes Ter Carrizosa and Agusti Segarra Blasco, *Immigration and Firm Performance: a City-level Approach*, *Investigaciones Regionales*, No.15, 2009, pp.111-137.

## Internet karya non individual

Batam Jadi Laboratorium Ketenagakerjaan, 21 Mei 2010 (<http://www.sumbawanews.com/berita/nasional/batam-jadi-laboratorium-ketenagakerjaan.html>, diakses 21 Februari 2011).

Batam, Kota Berdaya Saing Terbaik, 13 Juni 2006 (<http://www.Kapan.lagi.com/h/old/0000120049.html>, diakses 17 Juni 2010).

(<http://www.hrcentro.com/umr>, diakses 4 Juli 2010).

(<http://emperordeva.wordpress.com/about/sdm-indonesia-dalam-persaingan-global/>, diakses 8 Maret 2010).

Kericuhan di Drydock Tak Mengganggu Investasi Batam (<http://humas.batam.om/2010/04/30/kericuhan-di-drydock-tak-mengganggu-investasi-batam/>, diakses 4 Juli 2010).

Masihkah Upah Minimum Kota Batam Menarik Bagi Buruh?, 5 Maret 2010 (<http://marumpa.wordpress.com/2010/03/05/masihkah-upah-minimumkota-batam-menarik-bagi-buruh/>, diakses 7 Juli 2010).

Perekonomian Daerah Kota Batam (<http://profilbatam.wordpress.com/perekonomian-daerah/>, diakses 16 Juni 2010).

Saatnya Hapus Diskriminasi, 24 April 2010 (<http://batamcyberzone.com/2010/04/saatnya-hapus-diskriminasi/>, diakses 20 Februari 2011)

Upah Tenaga Kerja Masih Kompetitif, 15 Februari 2010 (<http://www.Portalhr.com/beritahr/seputarhr/1id1496.html>, diakses 4 Juli 2010).

## Sumber Informan

1. Pejabat Badan Promosi Investasi Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pejabat Bappeda Provinsi Kepulauan Riau.
3. Pejabat *Batam Industrial Development Agency*.
4. Pejabat Biro Perekonomian Provinsi Kepulauan Riau.
5. Pejabat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
6. Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

