

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kajian Pustaka

Dalam tinjauan pustaka, penulis mengemukakan beberapa kajian pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini. Tinjauan pustaka bertujuan memberikan gambaran perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dan data-data yang ada setidaknya memberikan gambaran awal kondisi yang berkaitan dengan tema peneliti. Menurut Suharsimi Arikunto, Studi pendahuluan ini dimaksudkan untuk mencari informasi yang diperlukan oleh peneliti agar masalahnya menjadi lebih jelas kedudukannya. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan enam penelitian terdahulu untuk dijadikan sebagai rujukan, sebagaimana di uraikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan dan Kesimpulan
1.	Monika Aring, Februari 2015.	ASEAN Economic Community 2015: Enhancing competitiveness and employability through skill development	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Kesimpulannya bahwa prioritas kebijakan itu, jika berhasil dilaksanakan dapat membantu ASEAN mencapai tujuan menjadi kawasan ekonomi yang sangat kompetitif dengan memanfaatkan sumber daya manusianya. Selain kebijakan nasional, area untuk kerjasama regional antara negara-negara ASEAN yang akan membantu mengatasi berbagai kesenjangan sumber daya manusia dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan dan Kesimpulan
			sistem keterampilan nasional menonjol.
2.	Riset Kajian PKRB, 2014	Analisa Daya Saing dan Produktivitas Indonesia Menghadapi MEA	Kesimpulan Kualitatif : perlu didukung oleh melimpahnya input dan produktivitas agar sebuah produk menjadi produk unggulan yang memiliki daya saing. Kesimpulan kuantitatif : terdapat korelasi daya saing dengan produktivitas, peran aktif pemerintah melalui kebijakan fiskal.
3.	Muhammad Afdi Nizar dkk, 2014.	Laporan Dampak ASEAN Economic Community terhadap Sektor Industri dan Jasa serta Tenaga Kerja di Indonesia.	Kesimpulan, Peluang Indonesia dalam meningkatkan daya saing untuk menghadapi AEC 2015 cukup besar. Besarnya skala ekonomi juga didukung oleh proporsi penduduk usia produktif dan pertumbuhan kelas menengah yang besar. Indonesia memiliki produk unggulan yang memiliki daya saing yang tinggi. Salah satu implikasi MEA adalah terciptanya peningkatan derajat dalam liberalisasi arus barang dan jasa di negara ASEAN.
4.	Prosiding Seminar Nasional FISIP Universitas Terbuka, 2015	Aplikasi Strategi Diferensiasi Produk Pakaian Jadi dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)	Kesimpulan, Indonesia memiliki daya saing tinggi untuk kelompok produk (CPO dan PKO), dan seterusnya. Selama periode 2010-2013 pertumbuhan ekspor Indonesia ke wilayah ASEAN masih berada di bawah pertumbuhan ekspor dunia.
5.	Laporan Akhir Pemerintah Provinsi Jambi, Riset PT. Sinergi Visi Utama 2016.	Analisis Kualitas Pekerja Provinsi Jambi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)	Tujuan dari kajian ini adalah menyusun Analisis kualitas pekerja Provinsi Jambi dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN, Untuk mencapai tujuan umum tersebut di atas, maka dikemukakan beberapa tujuan khusus sebagai berikut: 1. Memberikan gambaran tentang Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi saat ini. 2. Menjelaskan kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi dalam menghadapi persaingan global (MEA). 3. Merumuskan kebijakan,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan dan Kesimpulan
			program dan rencana strategis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN.
6.	Laporan Akhir Pemerintah Kota Balikpapan, Riset PT. Sinergi Visi Utama 2015.	Penyusunan Cetak Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Kota Balikpapan	<p>Dalam penerapannya, MEA akan menerapkan 12 sektor prioritas, yang meliputi: 8 sektor perdagangan barang, dan 4 sektor dalam bidang jasa. 8 Sektor perdagangan barang, meliputi: (1) Perikanan; (2) Industri Agro; (3) Industri Berbasis Karet; (4) Industri Tekstil dan Produk Tekstil; (5) Industri Kayu dan Produk Kayu; (6) Peralatan Elektronik; (7) Otomotif; dan (8) Industri Teknologi Informasi atau e-ASEAN.</p> <p>Sektor yang diliberalisasi pada MEA selanjutnya adalah sektor bidang jasa, yang terdiri dari 4 sektor, yaitu: (1) Transportasi udara; (2) Pelayanan kesehatan; (3) Pariwisata; dan (4) Jasa logistik.</p>

Dari Tabel diatas telah dijelaskan masing-masing penelitian terdahulu yang berkaitan dengan MEA. Selain dari itu, untuk pembeda dalam penelitian kali ini. Penulis lebih memfokuskan kepada posisi daya saing Pemerintah Kota Yogyakarta, dari pemahaman konsep ASEAN dan kapasitas sistem organisasi MEA itu sendiri.

Agar dapat memberikan gambaran Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja yang ada di Kota Yogyakarta. Sehingga, terkhususkan pada kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja

dalam persaingan global (MEA) dan memberikan analisis dan pemetaan kendala serta tantangan yang dihadapi Pemerintah Kota Yogyakarta.

## **2.2. Kerangka Teori**

### **2.2.1. Konsep International Labour Organization (ILO) dalam MEA**

Dalam Laporan ILO, Komunitas Ekonomi ASEAN Tahun 2015. Membahas bagaimana negara-negara ASEAN dapat memperkuat keterampilan komunitasnya dan sistem pelatihan untuk mendapatkan keuntungan dari kesempatan yang muncul melalui integrasi ekonomi dan bagaimana masyarakat dapat meningkatkan individu dan daya saing kawasan mereka. Sehingga bagaimana integrasi dapat digunakan untuk di masing-masing wilayah dinilai.

Istilah "pengembangan tenaga kerja" yang digunakan meliputi proses pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan, pembangunan ekonomi dan perusahaan. Istilah ini identik dengan modal manusia atau pengembangan sumber daya manusia dan didefinisikan sebagai "koordinasi kebijakan sektor publik dan swasta dan program yang mengembangkan keterampilan kolektif, pengetahuan atau lainnya aset tidak berwujud individu yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai ekonomi dan sosial bagi individu, majikan mereka dan komunitas mereka dan membantu negara-negara

dan perusahaan mereka mencapai tujuan mereka, konsisten dengan tujuan sosial dan ekonomi "(Jacobs dan Hawley 2009; Laporan ILO, MEA 2015, Monika Aring).

Salah satu inisiatif KTT Asia Timur adalah untuk memberikan seperangkat prinsip, standar dan indikator kualitas untuk membantu negara-negara untuk mengembangkan, meningkatkan, reformasi dan menilai kualitas sistem pendidikan teknis dan kejuruan dan pelatihan (Technical and Vocational Education and Training/TVET) mereka dan memberikan dasar untuk penyelarasan antara sistem TVET nasional tersebut. (ASEAN, 2012).

Ketidaksesuaian keterampilan dan kekurangan tenaga kerja merupakan masalah yang dihadapi dalam sepuluh negara ASEAN, pertumbuhan mereka dibatasi oleh kemampuan dan kekurangan *soft skill* maupun *hard skill*. Ketidaksesuaian keterampilan tersebut menyoroti tantangan untuk menyelaraskan pendidikan di negara-negara ASEAN dan melatih sistem dengan kebutuhan industri, terutama industri yang sedang berkembang yang dapat memberikan pekerjaan yang berkualitas lebih tinggi. Untuk analisis yang lebih dalam dari ketidaksesuaian keterampilan, perubahan struktural dan implikasi untuk pekerjaan kualitas yang lebih tinggi.

Selanjutnya, masing-masing negara ASEAN melaporkan masalah kesenjangan yang signifikan di kedua keterampilan teknis dan lembut. Mayoritas laporan tentang kesenjangan keterampilan di semua negara ASEAN menunjukkan bahwa *kurangnya soft skill, seperti manajemen waktu, pemecahan masalah, berpikir kreatif dan komunikasi interpersonal*, adalah kekosongan penting dalam keterampilan tenaga kerja di persaiangan MEA. Kurangnya *kemampuan berbahasa Inggris dan komputer* yang terkait atau keterampilan teknis lainnya juga tantangan bagi negara ASEAN, sehingga banyak negara ASEAN melaporkan kesulitan menemukan calon yang cocok.

Negara-negara ASEAN berada di garis depan dengan dampak memiliki kesenjangan keterampilan. Namun, dampak cenderung meluas ke perekonomian masing-masing negara secara keseluruhan. Beberapa konsekuensi dari kesenjangan keterampilan ialah *lowongan sulit terisi, pergantian staf yang tinggi dan inflasi upah* yang tidak didasarkan pada keuntungan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini kemudian mendorong untuk tawaran kenaikan upah dan meminta profesional. Sehingga negara-negara ASEAN bisa membayar gaji yang lebih tinggi. Negara juga harus puas dengan tenaga profesional yang berpengalaman lebih sedikit atau kurang, yang dapat

menyebabkan produktivitas rendah dan daya saing negara menjadi lemah.

Kemudian kendala keterampilan dapat menghambat pertumbuhan seperti halnya infrastruktur yang lemah menjadi masalah bagi tiap-tiap negara ASEAN. Hal ini menjadi penting bagi sektor-sektor penting yang ada, seperti; (1) teknologi informasi dan komunikasi (*ICT*), yang mungkin menjadi sumber devisa atau yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sektor lain, (2) perawatan kesehatan, (3) jasa keuangan dan lean manufacturing (ADB 2008; Aring, 2013a).

Pergeseran ekonomi terhadap persyaratan yang lebih tinggi dan terampil dalam persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) di masing-masing negara ASEAN memiliki beberapa konsekuensi, antara lain ialah bersama-sama untuk meningkatkan kebutuhan manajerial yang bertambah dan keterampilan organisasi di negara berkembang menjadi bersaing. Jika pekerja berketerampilan rendah tidak dilatih, semakin banyak mereka ditempatkan tekanan pada upah yang rendah, terutama bagi pekerja berketerampilan rendah lainnya. Dan terjadi pada pekerja wanita dan pemuda, yang mayoritas terdiri dari angkatan kerja tidak terampil di negara-negara miskin, yang

bahkan jika mereka memiliki beberapa keterampilan dan memiliki sedikit pengalaman saja.

Maka program TVET di negara-negara ASEAN perlu diterapkan demi mempercepat kemampuan dan keterampilan mereka. Lembaga TVET perlu untuk membentuk kemitraan dengan perusahaan lokal untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan mereka yang paling mendesak dan bersama-sama mengembangkan program-program yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan (Fawcett dan Mc Pherson, 2009). Tanggapan yang lebih akurat dan efektif untuk tantangan keterampilan juga akan memerlukan pendekatan yang lebih terintegrasi untuk pengembangan sumber daya manusia. Dimana Pemerintah masing-masing negara ASEAN berkolaborasi satu sama lain dan sektor swasta untuk menyelaraskan investasi mereka di seluruh rentang pendidikan untuk mencapai tujuan modal manusia (pendidikan, pendidikan kejuruan, buruh, pemuda dan perdagangan).

#### **2.2.1.1. Tantangan TVET dan Arah Prioritas Kebijakan ASEAN**

Kesulitan dalam mengatasi struktur dan produktivitas perusahaan dalam suatu perekonomian dan tata kelola Pemerintahan yang baik. Peran Technical and Vocational Education and Training (TVET) menjadi hal yang sangat sulit. Karena keduanya langsung

mempengaruhi kebutuhan pelatihan dan keterampilan. Kerangka kualifikasi untuk memperbaiki tata kelola dan penilaian kebutuhan keterampilan, yang seharusnya mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan berdaya saing antar negara ASEAN.

Menurut ADB (2013) panduan untuk praktek yang baik pada TVET, di banyak negara, pelatihan teknis dan kejuruan dan pengembangan keterampilan *"menimbulkan tantangan serius, terutama di negara-negara dengan cepat berkembang pasar tenaga kerjanya"*. Ketidaksesuaian skil yang tinggi di antar wilayah menunjukkan bahwa kualitas TVET masih sangat rendah di banyak negara ASEAN, dengan pengecualian seperti Singapura dan Malaysia.

Selanjutnya, tantangan kebijakan yang lebih halus yang sering tetap diabaikan adalah tentang meningkatkan kapasitas pemimpin yang mitra sosial, pemerintah dan serikat buruh swasta untuk bekerja dan belajar sebagai sebuah tim. Pemerintah Daerah harus belajar untuk bekerja secara lancar dengan satu sama lain, sektor swasta dan pihak kunci lain untuk membuat sistem modal manusia yang selaras dengan tujuan ekonomi dan sosial dari negara mereka dan wilayah daerahnya. Dengan maskud tidak ada tantangan kecil; kemungkinan akan memerlukan sistem manajemen publik usang rekayasa ulang

serta perubahan budaya untuk birokrasi pemerintah yang digunakan untuk beroperasi secara individualistis, terfragmentasi dan top-down.

Tantangan lain bagi sistem TVET adalah menemukan cara praktis melibatkan sektor swasta dalam kesempatan pelatihan dan memberikan pengalaman belajar berbasis kerja bagi kaum muda membuat transisi dari sekolah untuk bekerja. Soft skill dan kebutuhan tidak dapat dipelajari secara teoritis tetapi harus dipelajari oleh aplikasi dan membutuhkan instruktur dengan pengalaman praktis dan relevan dalam industri (Aring dan Leff, 1998; Aring dan Brand, 1998 dan 2000). Untuk kedua alasan ini aliansi strategis dengan sektor swasta mutlak diperlukan untuk membantu investasi dan mengembangkan sistem TVET untuk memenuhi permintaan industri.

Pengembangan kerangka kualifikasi ASEAN regional yang luas masih memiliki jalan yang panjang. Untuk maju, ada kebutuhan mengidentifikasi hambatan utama, termasuk mencapai saling pengertian antara *'mengirim'* dan *'menerima'* negara dan mengidentifikasi pemain kunci berada di gugus tugas. Hal ini membutuhkan kuat dan tahan lama komitmen negara-negara peserta dan memerlukan kolaborasi yang kuat di dalam dan di Ministries, dan pemangku kepentingan lainnya di negara-negara yang berpartisipasi (Paryono, 2013).

Mengingat niat sangat ambisius dari AEC, pergerakan bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil, dan aliran modal yang lebih bebas, ada kemungkinan bahwa integrasi penuh di semua sepuluh negara anggota akan memakan waktu beberapa tahun. Jelas tidak semua anggota akan siap untuk mengenali keterampilan dan kualifikasi profesional dari semua pekerja migran. Sangat mungkin bahwa ini akan dicapai secara progresif selama beberapa tahun.

Namun Lythe (2013a) mengungkapkan, semua negara akan memiliki dan setidaknya baru memulai perjalanan. sehingga kualifikasi kerangka nasional dikalibrasi untuk kerangka regional yang diperlukan untuk mengembangkan kriteria yang transparan untuk keterampilan dan jaminan kualitas untuk memungkinkan negara-negara ASEAN untuk transisi ke nilai-tambah kerja yang lebih tinggi, pendapatan dan ekonomi berbasis pengetahuan.

### **2.2.2. Konsep Capacity Building dan New Institutional Economics**

Mengutip dari buku Ekonomi Politik, Deliarnov (2006). Pada prinsipnya ekonomi murni, terutama neoklasik menganggap ekonomi sebagai cabang ilmu tersendiri. Tidak perlu berkolaborasi dengan disiplin ilmu-ilmu lainnya, hal ini menjelaskan bahwa aliran kelembagaan memanfaatkan hampir semua disiplin ilmu. Bersentuhan

langsung dengan masalah-masalah ekonomi, jelasnya pendekatan klasik lebih bersifat sebaigian (*particular*), sedangkan pendekatan kelembagaan lebih bersifat komprehensif (*holism*).

Lanjutnya, ekonomi murni, terutama dari aliran ekonomi positif, hanya membahas seluk beluk ekonomi pasar (*market economy*) dengan pendekatan empirikal yang hanya peduli tentang “*what it*” dan biasanya enggan membahas masalah-masalah yang terkait dengan kelembagaan. Di sisi lain, ekonomi kelembagaan tidak hanya mengamati peristiwa-peristiwa ekonomi terjadi, tetapi juga menjelaskan “*Mengapa*” dan “*Bagaimana*” peristiwa-peristiwa ekonomi “*seharusnya*” terjadi.

Dalam hal ini, peneliti melakukan pendekatan teoritis kapasitas kelembagaan dan new institutional economisc. Hemat peneliti, untuk memenuhi peran negara ASEAN dalam analisis MEA yang diterapkan di indonesia. Sejauh mana, peran konsep ASEAN secara ekonomi kelembagaan baru itu diberlakukan di negara ini. Terutama sejalan dengan kapasitas Pemerintah Daerah.

#### **2.2.2.1. Kapasitas Kelembagaan**

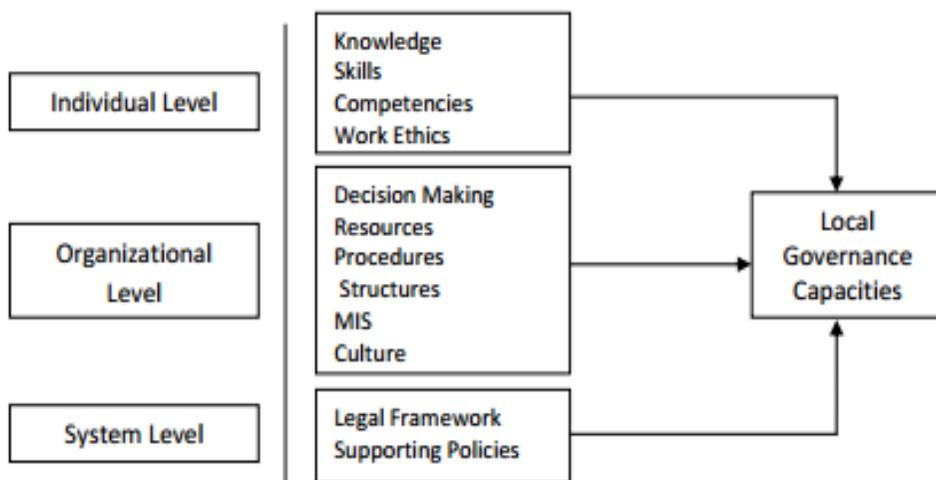
GTZ (*Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit*) dalam Milen (2006: 22) yang menggambarkan bahwa dalam proses

pengembangan kapasitas terdapat tiga tingkatan (level) yang harus menjadi fokus analisis dan proses perubahan dalam suatu organisasi.

Ketiga tingkatan itu adalah:

1. Tingkatan Sistem/Kebijakan
2. Tingkatan Organisasi/Lembaga, dan
3. Tingkatan Individu/Sumber Daya Manusia.

Ketiga tingkatan ini dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1.**  
**Level Pengembangan Kapasitas**

*Sumber : GTZ dalam Milen, 2006: 22*

Ketiga tingkatan ini saling terkait dan mendukung, sehingga prosesnya harus dilakukan secara bersama-sama. Pembagian tingkatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa fokus peningkatan

kapasitas dalam mencapai sasaran secara efektif dan menentukan langkah-langkah proses perubahan secara operasional, sehingga benar-benar mencapai sasaran yang ingin dicapai.

Pada *Tingkatan Sistem*, suatu organisasi harus melakukan upaya proses perbaikan pada sistem, kebijakan dan berbagai aturan yang menjadi dasar berbagai program, aktivitas dan kegiatan pada organisasi. Dalam mengembangkan kualitas sistem ini, yang menjadi fokus utama adalah perubahan pada kebijakan dan peraturan yang dianggap menghambat kinerja optimal organisasi.

Pada *Tingkatan Organisasi*, upaya peningkatan kapasitas berhubungan dengan menciptakan perangkat struktur, kultur dan pengelolaan organisasi yang mendukung para pegawai/individu untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebagaimana diketahui bahwa organisasi terdiri dari dua unsur utama, yaitu unsur perangkat keras dan unsur perangkat lunak. Unsur perangkat keras organisasi bisa meliputi infrastruktur, struktur organisasi, serta dukungan anggaran. Sedangkan perangkat lunak organisasi adalah kultur organisasi, prosedur kerja, dan sumber daya informasi yang dimiliki organisasi.

Sedangkan pada *Tingkatan Individu* adalah individu sebagai sumber daya manusia organisasi yang harus ditingkat kemampuan

dan profesionalismenya baik itu mencakup pengetahuan, kompetensi, keterampilan maupun etika kerja.

Serupa dengan konsep *GTZ*, *Leavit* juga menjelaskan tingkatan pengembangan kapasitas sebagai berikut:

1. Tingkatan Individu

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan etika.

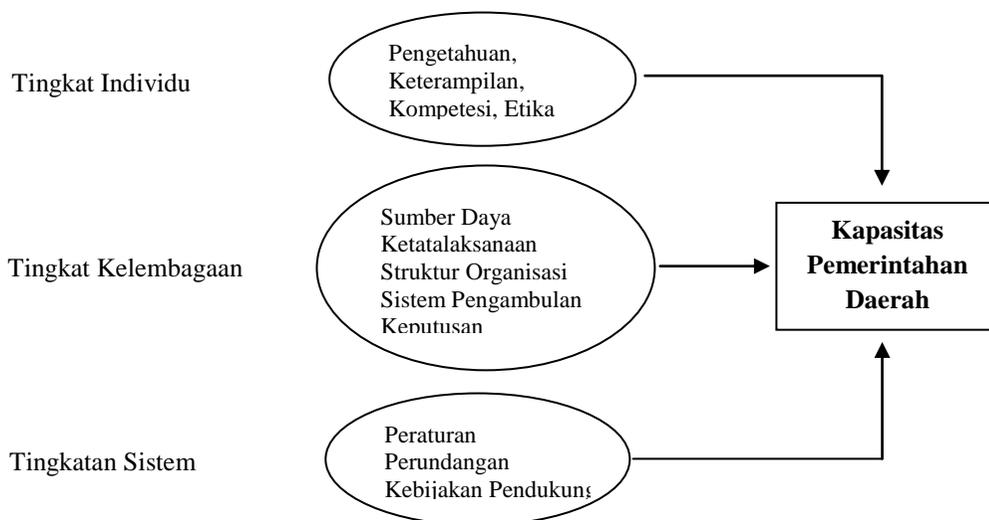
2. Tingkatan Kelembagaan

Meliputi: sumber daya, ketatalaksanaan, struktur organisasi, dan system pengambilan keputusan.

3. Tingkatan Sistem

Meliputi: peraturan perundang-undangan dan kebijakan pendukung.

Untuk lebih jelasnya, ketiga tingkatan pengembangan kapasitas menurut *Leavit* dalam *Djarmiko (2004)*, dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



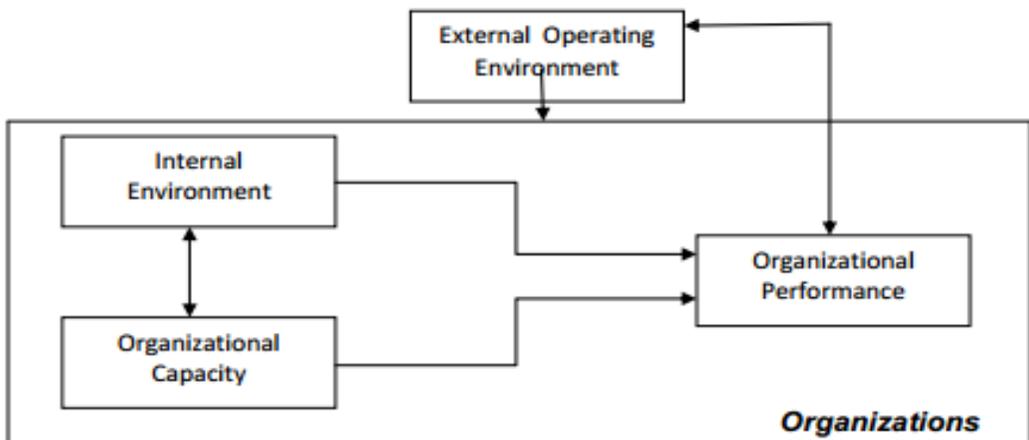
**Gambar 2.2.**  
**Tingkatan Pengembangan Kapasitas**  
*Sumber : Leavit dalam Djatmiko, 2004: 106.*

Lebih lanjut, dalam rangka pengembangan kapasitas pemerintah daerah *Bappenas (2007)* menyatakan bahwa pengembangan kapasitas mencakup: (1) tingkat sistem, menetapkan kondisi-kondisi kerangka yang memungkinkan dan membatasi (pengatur) bagi pemerintah daerah, dan dimana berbagai komponen sistem berinteraksi satu sama lain, (2) tingkat kelembagan (*entitas*), tingkat badan atau lembaga teknis, atau lembaga pengantar pelayanan (*service delivery*) dengan struktur organisasi tertentu, proses-proses kerja dan budaya kerja, dan (3) tingkat individu, keterampilan dan kualifikasi individu berupa uraian pekerjaan, motivasi dan sikap kerja.

Untuk lebih jelasnya, aspek pengembangan kapasitas dapat dilihat pada tiga hal, yaitu:

1. Tingkatan Individu, mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, etika dan etos kerja.
2. Tingkatan Kelembagaan, mencakup sumberdaya, ketatalaksanaan, struktur organisasi, dan sistem pengambilan keputusan.
3. Tingkatan Sistem, mencakup peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang mendukung.

Dalam buku *Hand Book of Organizations*, Arthur L. Stinchombe dalam March, Douglas Norton, et.al, (2003:20) untuk mengetahui variabel dasar yang dinilai dapat mempengaruhi kapasitas organisasi. Ia menjelaskan bagaimana organisasi tersebut mampu mencapai tujuannya dengan baik, dengan sangat ditentukan oleh kemampuan dari organisasi tersebut untuk mengelola lingkungan sosial dan internal dimana organisasi itu hidup. *Douglas* menyimpulkan bahwa kinerja organisasi dalam prosesnya dipengaruhi oleh kapasitas organisasi, lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Bahkan untuk itu, Douglas menggambarkan keterkaitan pengembangan kapasitas organisasi ini, sebagaimana dijelaskan pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.3.**  
**Framework for Organizational Assessment**

*Sumber : Douglas Norton, et al, 2003: 20.*

Konsep pengembangan kapasitas juga bisa sejalan dengan konsep pengembangan kelembagaan (organizational development). Karena pada dasarnya memiliki kesamaan dalam kata peningkatan kemampuan organisasi. Berkaitan dengan pengembangan kapasitas organisasi, Leavit dalam Djatmiko (2004: 106) mengemukakan bahwa perubahan atau pengembangan kapasitas organisasi dapat dilakukan melalui empat pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Struktural, yang penekanannya dititiberatkan pada struktur organisasi, terutama perubahan struktur kelembagaan organisasi.
2. Pendekatan Teknologi, yang terfokus pada tata letak sarana fisik yang baru. Penekanannya pada penggunaan dan pemanfaatan

sarana dan prasarana/teknologi dalam melaksanakan pekerjaan (tugas dan fungsi).

3. Pendekatan Tugas (task approach), berfokus pada kinerja (job performance) individual dengan menekankan pada perubahan dan peningkatan kinerja melalui prosedur kerja yang efektif.
4. Pendekatan Orang (people approach), berfokus pada modifikasi terhadap sikap, motivasi, perilaku, keahlian yang dicapai melalui program training, prosedur seleksi, atau perlengkapan yang baru.

#### **2.2.2.2. New Institutional Economics**

Institutional Economics adalah cabang ilmu ekonomi yang mempelajari pengaruh dan peranan institusi formal dan informal terhadap kinerja ekonomi, baik pada tataran makro maupun tataran mikro. Dalam perkembangannya, terdapat dua macam Ekonomi Kelembagaan yakni Ekonomi Kelembagaan Lama (Old Institutional Economics) dan Ekonomi Kelembagaan Baru (New Institutional Economics).

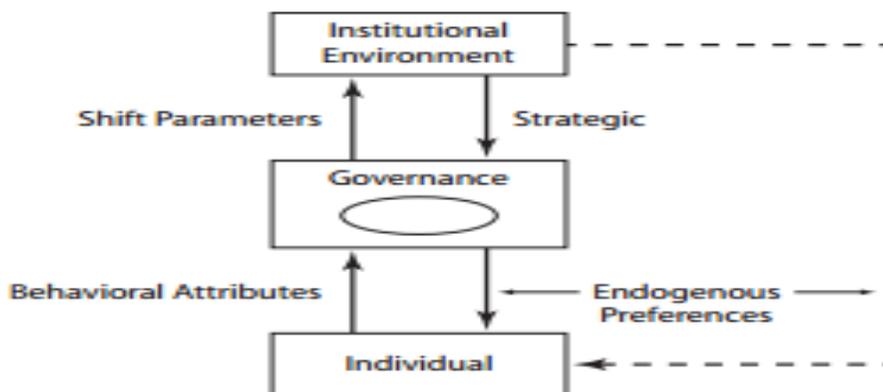
Perkembangan ilmu ekonomi kelembagaan bermula dari ekonomi kelembagaan lama. Ekonomi kelembagaan dipahami para kalangan ekonomi, merupakan suatu paradigma baru dalam ilmu ekonomi yang melihat kelembagaan berperan sentral dalam

membentuk perekonomian yang efisien. Pembahasan ekonomi kelembagaan ini mulai berkembang pada dekade 1980an, hal ini disadari para ekonom melihat kegagalan pembangunan ekonomi disebabkan oleh kegagalan institusi. Sehingga, peranan institusi dalam perkembangan zaman pembangunan ekonomi melahirkan suatu cabang baru ilmu ekonomi kelembagaan atau dikenal dengan ekonomi kelembagaan baru (NIE). Ekonomi kelembagaan ini menekankan analisisnya pada pengaruh biaya transaksi (transaction costs).

NIE berkembang pesat dan mulai diperhitungkan sebagai teori ekonomi alternatif setelah Ronald Coase menemukan konsep biaya transaksi (transaction cost). Menurutnya, biaya transaksi mempengaruhi kelembagaan dan pilihan-pilihan ekonomi yang orang lakukan (Coase, 1988). Selain itu, perkembangan NIE juga diperkuat dengan lahirnya paradigma property rights oleh Harold Demsetz yang berargumen bahwa efisiensi alokasi sumberdaya sangat ditentukan oleh faktor kepemilikan (property rights) sebagai sebuah lembaga (institusi).

Mengutip buku pegangan sosiologi ekonomi, Neil J. Smelser and Richard Swedberg. Gambar dibawah ini memberikan skema pandangan model kausal yang diasumsikan oleh ekonomi

kelembagaan baru, yang dikutip teori Williamson (1994, 80) dari Richard Scott. Dalam model ini, lingkungan kelembagaan dibentuk oleh aturan permainan. *Panah bawah* menunjukkan bahwa jika pergeseran dalam parameter yang luas dari hak-hak kelembagaan lingkungan-properti, perubahan hukum, dan norma-norma yang mengubah harga relatif untuk perusahaan, ini menyebabkan perubahan dalam struktur pemerintahan atau upaya perusahaan untuk melobi pemerintah. Model ini mencakup aktor purposive yang perilaku atribut kepentingan diri mencari dengan tipu muslihat, dibalik banyak biaya transaksi yang kelola, struktur dirancang untuk dapat teratasi.



**Gambar 2.4**

**Model Ekonomi Kelembagaan Baru**

*Sumber : The Handbook of Economic Sociology, 2005: 50.*

Konsep inti dari ekonomi kelembagaan baru adalah biaya transaksi, biaya negosiasi yang mengamankan dan menyelesaikan

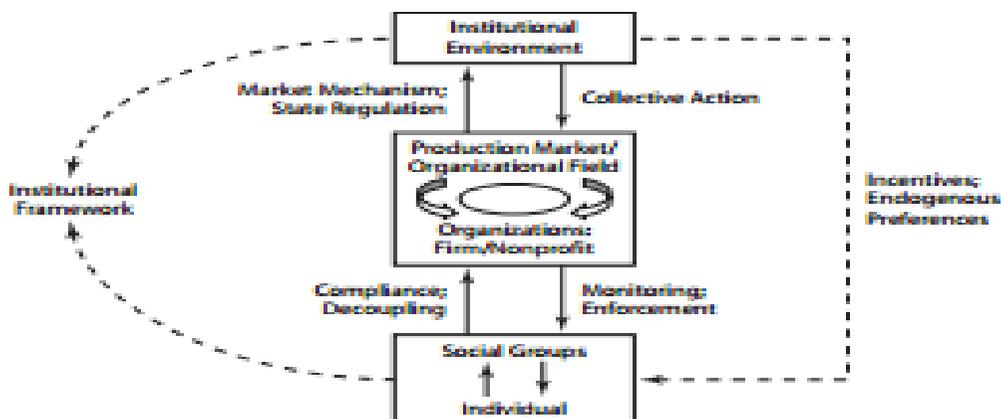
transaksi dalam ekonomi pasar. Menurut Coase, (1988, 15) neoklasik ekonomi "tidak mampu menangani banyak masalah, dan hal itu dimaksudkan untuk dapat memberikan jawaban" karena mengasumsikan dunia biaya transaksi nol, dimana banyak lembaga-lembaga yang berlebihan untuk menganalisis ekonomi.

Dalam rangka melaksanakan transaksi pasar, perlu menemukan siapa yang ingin berurusan untuk menginformasikan kepada orang-orang yang ingin menangani mekanisme pasar; yakni untuk dapat melakukan negosiasi yang mengarah ke harga murah, untuk dapat menyusun kontrak, untuk melakukan pemeriksaan yang diperlukan, dan untuk memastikan bahwa persyaratan kontrak yang sedang diamati, dan lain sebagainya. Operasi ini sering kali sangat mahal, cukup mahal pada setiap tingkat untuk mencegah banyak transaksi yang akan dilakukan dalam sebuah dunia di mana sistem harga bekerja tanpa biaya.

Coase berpendapat, maka tidak akan menjadi motivasi yang cukup bagi pengusaha untuk mengoperasikan perusahaannya. Akan tetapi, pada kenyataannya, semua solusi untuk masalah pengukuran kinerja agen dan menegakkan kontrak menjadi mahal. Asimetri informasi dan ketidakpastian ditemukan di semua lingkungan kelembagaan; maka masalah keagenan yang sama ditemukan di pasar

juga berlaku untuk perusahaan. Karakteristik yang membedakan dari perusahaan adalah suspensi mekanisme harga. Pengusaha memiliki kuasa dan wewenang dalam batas-batas yang ditetapkan oleh kontrak kerja untuk pekerja langsung dari salah satu bagian dari perusahaan ke perusahaan lain.

Gambar dibawah ini memberikan gambaran skematik dari model kausal bertingkat untuk New Institutionalisme dalam sosiologi ekonomi, namun berbeda dari model institusionalis baru yang diusulkan oleh Williamson (1994). Lingkungan kelembagaan mengatur regulasi formal yang dipantau oleh negara untuk mengatur hak milik, pasar, dan perusahaan yang memaksakan kendala pada perusahaan melalui mekanisme pasar dan peraturan negara, sehingga membentuk struktur insentif. Mekanisme kelembagaan beroperasi pada tingkat ini, yang bertentangan dengan mekanisme proksimat jaringan di mikro dan meso-level individu dan hubungan interpersonal. mekanisme kelembagaan mencakup penyebab yang lebih dalam karena mereka membentuk struktur insentif bagi organisasi dan individu, dan dengan demikian konteks dimana mekanisme proksimat beroperasi. Sebagaimana gambar dibawah ini dirancang sebuah model untuk New Institutionalism.



**Gambar 2.5**

**Model untuk New Institusionalisme**

*Sumber : The Handbook of Economic Sociology, 2005: 56.*

Ekonomi kelembagaan baru menekankan insentif terstruktur dengan pemantauan dan penegakan aturan formal, mekanisme diterima secara luas oleh kedua ekonomi politik dan sosiologi. New Institusionalisme dalam sosiologi ekonomi menentukan cara dimana norma-norma kelompok erat berinteraksi dengan aturan formal dalam realisasi kepentingan. Berbagai mekanisme pasar secara skematis diwakili dalam panah ke bawah dari lingkungan kelembagaan untuk organisasi termasuk yang tertanam di pasar tenaga kerja, pasar modal, pasar bahan baku, dan sebagainya.

Anehnya mungkin, ekonom umumnya tidak fokus pada pasar seperti itu, tapi hanya menganggap keberadaan mereka dalam pandangan neoklasik persaingan sempurna di pasar yang mendasari kurva hukum penawaran permintaan. Kerangka kelembagaan meliputi

aturan formal dari lingkungan kelembagaan dan aturan informal yang tertanam dalam hubungan sosial yang sedang berlangsung, yang berinteraksi untuk membentuk perilaku ekonomi.

Sifat hubungan antara kelompok sosial informal dan organisasi formal secara substansial dapat mempengaruhi biaya pemantauan dan penegakan aturan formal di lingkungan kelembagaan dan organisasi. Norma-norma kelompok erat dapat berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasi jika kepentingan tertanam dalam norma kesejahteraan di maksimalkan yang secara umum, sama dan sebangun dengan insentif tertanam dalam aturan formal. Kondisi ini bertemu ketika anggota kelompok erat atau jaringan melihat bahwa preferensi dan kepentingan mereka sejalan dengan kapasitas organisasi untuk bertahan hidup dan keuntungan.

Hal ini diperkuat ketika anggota jaringan mengidentifikasi dengan tujuan organisasi. Kemudian menimbulkan motivasi endogen dalam jaringan untuk menegakkan aturan formal, yang secara substansial menurunkan biaya bagi organisasi untuk memantau dan menegakkan melalui mekanisme sanksi formal, memberikan kondisi yang diperlukan dan cukup untuk kinerja kelompok tingkat tinggi sejalan dengan tujuan. Apapun organisasi formal, kopling dekat

antara aturan formal dan informal tidak selalu menimbulkan efisiensi dan kinerja organisasi yang tinggi.

Memang, ekologi populasi berpendapat bahwa lingkungan memilih bentuk organisasi adaptif independen dari kehendak kolektif dan upaya individu yang bertindak dalam organisasi (Hannan dan Freeman 1989). Misalnya, banyak perusahaan teknologi tinggi terkenal untuk semangat kerja yang tinggi dan komitmen dari manajemen dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebaliknya, ketika aturan formal yang bertentangan dengan kepentingan dan identitas individu dalam kelompok erat, hipotesis kesejahteraan memaksimalkan, memprediksi munculnya norma oposisi yang memfasilitasi, memotivasi, dan mengatur tindakan individu dalam kelompok-kelompok. Norma oposisi memungkinkan jaringan untuk mengkoordinasikan tindakan untuk menolak secara pasif, melalui perlambatan atau ketidakpatuhan, atau secara aktif, bertentangan nyata dari aturan formal dan otoritas pemimpin organisasi. Hal ini menyebabkan peningkatan biaya monitoring dan menegakkan aturan formal sebagai kejadian oportunistik dan penyimpangan meningkat. Ada juga tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpastian dan asimetri informasi sebagai anggota jaringan erat

kelembagaan kolektif menahan informasi yang dapat mengakibatkan penemuan oportunistik dan penyimpangan.

Dalam sosiologi ekonomi tindakan purposive baru kelembagaan oleh aktor korporasi dan individu (biasanya di jaringan erat) tidak dapat dipahami terlepas dari kerangka institusional di mana insentif-termasuk legitimacy yang terstruktur. Variasi di wilayah dan daerah dapat membatasi efektivitas pengawasan dan penegakan hukum, tetapi mereka tidak menimbulkan aturan yang mendasari yang berbeda. Tidak hanya kerangka konstitusional invarian, tetapi aturan federal bertujuan untuk memperluas kekuatan negara pusat seragam. Teori Utara (1981) menekankan, negara adalah aktor yang berdaulat menentukan kerangka aturan yang mengatur persaingan dan kerjasama dalam masyarakat. Negara memiliki kekuasaan untuk memberlakukan dan menegakkan hukum dan memulai inovasi kelembagaan untuk mengamankan dan menegakkan barang publik dan merespon perubahan harga relatif (Stiglitz 1989).

Hukum, seperti norma, adalah pernyataan dari perilaku yang diharapkan, ide dibingkai dengan otoritas moral dan etika yang didukung oleh kekuasaan negara. Apakah sebagai ideologi atau keyakinan budaya, mereka menentukan parameter perilaku yang sah yang organisasi dan individu beradaptasi. Sesuai dengan tradisi

disiplin, ekonom menekankan biaya menentang pasukan koersif negara, dan sosiolog organisasi menekankan nilai legitimasi yang diperoleh melalui kepatuhan terhadap peraturan negara. Tapi dalam kenyataannya, apakah harga ketidakpatuhan dianggap sebagai biaya yang dikenakan oleh denda dan hukuman atau sebagai hilangnya legitimasi diperdebatkan karena keduanya mahal untuk perusahaan.

Secara keseluruhan, kelembagaan ekonomi baru dalam sosiologi ekonomi disatukan, di sekitar pandangan bahwa ekonomi neoklasik dibatasi oleh asumsi yang tidak realistis perilaku individu, konsepsi dan asumsi yang tidak realistis atas biaya transaksi, institusi, hubungan sosial, dan keyakinan budaya yang berlebihan untuk memahami kehidupan ekonomi dan organisasi. Tabel dibawah ini menjelaskan matriks definisi kelembagaan.

**Tabel 2.2.**  
**Kelembagaan Baru dalam Sosiologi Ekonomi**

	<i>New Institutionalism in Organizational Analysis</i>	<i>New Institutional Economic Sociology</i>	<i>New Institutional Economics</i>
Definisi Lembaga	Mitos dirasionalisasi dan rutinitas, kesesuaian dengan yang menegaskan legitimasi	Sistem yang saling terkait unsur-informal kelembagaan dan formal memfasilitasi, memotivasi, dan mengatur aksi sosial dan ekonomi	Manusiawi dibangun kendala-aturan formal dan informal yang insentif struktur; struktur pemerintahan diskrit sebagai unit kontrak

*Sumber : The Handbook of Economic Sociology, 2005: 63.*

Ekonomi kelembagaan baru secara eksplisit mengasumsikan rasionalitas dibatasi: individu berniat untuk memaksimalkan utilitas, tetapi secara terbatas. Sehingga, karena ketidakpastian, asimetri informasi, dan kemampuan kognitif yang tidak sempurna. Hal itu ialah dasar pandangan yang mendasari manusia agensi dan "kepentingan diri mencari dengan tipu muslihat". Meskipun Posner (1993) menyatakan yang sebaliknya, berbeda dari dan tidak mudah dimasukkan ke dalam pandangan neoklasik homo economicus, yang sepenuhnya rasional, memiliki lengkap informasi dan keterampilan komputasi yang sempurna.

Ekonomi kelembagaan baru berdiri di tengah, antara asumsi ekonom rasionalitas dibatasi dan pergantian budaya dalam sosiologi organisasi. Meskipun ada perbedaan dalam penekanan, konsepsi tindakan organisasi adalah saling melengkapi kepentingan. Meskipun kesamaan dalam penekanan, hal itu berbeda dari ekonomi dalam membangun pada "formulasi yang lebih luas dari pilihan rasional" (Granovetter tahun 1985, 506), di mana rasionalitas dipandang sebagai konteks terikat-sering tegas dipengaruhi oleh keyakinan bersama dan norma-norma dipantau oleh mekanisme yang timbul dari interaksi sosial dalam jaringan erat dan kelompok.

Dengan demikian tindakan rasional dalam kehidupan ekonomi difasilitasi, termotivasi, dan diatur oleh keyakinan bersama, hubungan sosial, norma, dan pandangan lembaga yang tidak sesuai dengan asumsi ekonomi neoklasik. Kelembagaan baru menggeser perhatian dari struktur informal sosial dan proses dalam organisasi, ditekankan oleh kelembagaan lama untuk fokus pada pelaku di tingkat lapangan organisasi dan lingkungan kelembagaan. Para aktor yang penting adalah luar organisasi, dalam asosiasi profesi dan pemantauan legitimasi instansi.

Sesuai dengan penekanan perspektif, sosiolog ekonomi kelembagaan baru sering fokus pada aktor tingkat individu, apakah pengusaha atau karyawan. Badan dan mengejar kepentingan difasilitasi, termotivasi, dan diatur oleh hubungan sosial, keyakinan bersama, norma-norma, dan lembaga. Dalam hal ini sosiolog ekonomi setuju dengan sosiolog organisasi bahwa tindakan rasional oleh pelaku organisasi yang bermasalah, tidak hanya karena sulit untuk mengukur, tetapi karena konsekuensi yang tidak diinginkan dari tindakan rasional tingkatan individu dan jalur ketergantungan pada tingkat kelembagaan sangat memperumit masalah di tingkat organisasi.

Institusionalis baru di bidang ekonomi dan sosiologi setuju bahwa aturan peraturan dipantau oleh organisasi negara dan negara membingkai struktur sosial yang mendasari lingkungan kelembagaan. aturan formal yang penting dalam analisis ekonomi sejauh mereka menentukan struktur insentif bagi organisasi dan perusahaan, seperti dalam aturan yang mengatur hak milik. Ekonom menekankan pemantauan dan penegakan aturan formal oleh negara sebagai mekanisme tingkat makro penting. Mereka hanya mengasumsikan pasar dan bukan fokus perhatian jelas pada perubahan dalam hubungan antara pelaku ekonomi dan politik (misalnya, Utara dan Weingast 1989).

New sosiologi ekonomi kelembagaan sekali lagi menempati pusat, menggambar pada wawasan tentang peran negara dalam melaksanakan inovasi kelembagaan dan legitimasi sebagai bunga memotivasi organisasi. sosiolog ekonomi meminjam wawasan dari penelitian organisasi tentang pentingnya isomorfisma sebagai mekanisme kausal tingkat makro, tapi fokus mereka pada perusahaan dan pengusaha sebagai lawan organisasi nirlaba (yaitu, sekolah umum, pemerintah daerah, museum, rumah sakit) menanamkan perhatian yang lebih besar untuk menentukan dan memberi penjelasan

bagaimana mekanisme pasar dan bentuk regulasi negara pelaku ekonomi cara bersaing untuk kelangsungan hidup dan keuntungan.

Analisis sosiologis sifat hubungan antara jaringan, norma, dan struktur institusi besar dalam kehidupan ekonomi adalah pada tahap awal. Sosiologi ekonomi memurnikan dan memperdalam penjelasannya tentang sifat hubungan ini, tentu akan menarik pada berbagai alat metodologis dan teoritis.

Menurut Marsh (2002) Wawasan dari ilmu kognitif, perilaku ekonomi, teori permainan, dan simulasi komputer dari munculnya, difusi, dan transformasi norma dan keyakinan dapat berkontribusi untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan mikro-makro. Metode ini juga dapat memberikan kontribusi untuk memahami stabilitas kebiasaan, konvensi, norma, dan keyakinan.

Pusat pendekatan kelembagaan baru adalah untuk membawa analisis kelembagaan komparatif kembali ke sosiologi ekonomi. Banyak dari karya ini sampai saat ini telah melibatkan analisis sejarah kualitatif satu atau dua studi kasus. Sementara pekerjaan tersebut telah menyebabkan kemajuan dalam memahami hubungan antara lembaga dan perilaku ekonomi. Analisis kelembagaan komparatif data perusahaan sentris pada sumber biaya yang dirasakan di lingkungan kelembagaan menawarkan pendekatan yang menjanjikan

untuk pengukuran biaya transaksi. Meskipun biaya transaksi adalah konsep teoritis inti ekonomi kelembagaan baru, ekonom belum mengukur konsep ini dalam cara yang bermanfaat untuk analisis empiris.

Dalam teori Weber tentang rasionalisasi ekonomi, yang menyatakan bahwa "*strategi kewirausahaan selalu tertanam dalam berbagai interaksi ekonomi dan organisasi yang ada*". Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperdalam pemahaman perubahan kelembagaan jalan sebagai dependent dan terutama hubungan antara kegigihan unsur kelembagaan informal dan perubahan aturan formal (Nee dan Cao 1999). Ini adalah stabilitas adat resmi kelembagaan dari suatu elemen, jaringan, norma, dan keyakinan bahwa budaya proporsional menyumbang ketergantungan jalan dalam pengaturan kelembagaan.

New Institutional Economic (NIE) mencoba untuk menawarkan ekonomi lengkap dengan teori dan institusinya (Nabli dan Nugent, 1989 dalam Arsyad, 2010). Ekonomi Kelembagaan Baru menekankan pentingnya institusi, tetapi masih menggunakan landasan analisis ekonomi neoklasik. Beberapa asumsi ekonomi neoklasik masih digunakan, tetapi asumsi tentang rasionalitas dan adanya informasi yang sempurna (sehingga tidak ada biaya transaksi) ditentang oleh

Ekonomi Kelembagaan Baru. Menurut NIE, institusi digunakan sebagai pendorong bekerjanya sistem pasar. Arti penting dari New Institutional Economic (NIE) adalah:

1. Ekonomi Kelembagaan Baru merupakan seperangkat teori yang dibangun di atas landasan ekonomi neoklasik, tetapi Ekonomi Kelembagaan Baru mampu menjawab bahkan mengungkapkan permasalahan yang selama ini tidak mampu dijawab oleh ekonomi neoklasik. salah satu permasalahan tersebut adalah eksistensi sebuah perusahaan sebagai sebuah organisasi administratif dan keuangan. Ekonomi Kelembagaan Baru merupakan sebuah paradigma baru di dalam mempelajari, memahami, mengkaji atau bahkan menelaah ilmu ekonomi.
2. Ekonomi Kelembagaan Baru begitu penting dan bermakna di dalam konteks kebijakan ekonomi sejak dekade 1990-an, karena Ekonomi Kelembagaan Baru berhasil mematahkan dominasi superioritas mekanisme pasar. Ekonomi Kelembagaan Baru telah memposisikan dirinya sebagai pembangun teori kelembagaan non-pasar (non-market institutions). Ekonomi Kelembagaan Baru telah mengeksplorasi faktor-faktor non ekonomi, seperti hak kepemilikan, hukum kontrak dan lain sebagainya sebagai satu jalan untuk mengatasi kegagalan pasar (market failure). Menurut

Ekonomi Kelembagaan Baru, adanya informasi yang tidak sempurna, eksternalitas dan fenomena *free-riders* di dalam barang-barang publik dinilai sebagai sumber utama kegagalan pasar, sehingga kehadiran institusi non pasar mutlak diperlukan.

3. Ketika studi-studi pembangunan memerlukan satu landasan teoritis, Ekonomi Kelembagaan Baru mampu memberikan solusinya.

### **2.2.3. Konsep Daya Saing Wilayah**

Menurut E Porter, dalam dokumen PT. Sinergi Visi Utama, analisis tentang daya saing antar-bangsa (antar-negara) telah dilakukan lebih difokuskan untuk mengamati pola perdagangan internasional atau perdagangan antar bangsa. Berdasarkan konsep Markantilisme, suatu bangsa dikatakan lebih berdaya saing dibandingkan dengan bangsa lain bila dalam melakukan perdagangan dengan bangsa lain selalu mengalami surplus. Oleh karena itu, faktor yang mempengaruhi daya saing adalah bagaimana menghasilkan produk yang kompetitif sehingga bisa diekspor ke bangsa lain dan impor dari bangsa lain adalah seminimal mungkin.

Konsep daya saing selanjutnya dikembangkan oleh Adam Smith, atau lebih dikenal dengan Teori Klasik. Dasar konsep dari

teori Klasik adalah bahwa perdagangan internasional merupakan sumber pertumbuhan, oleh karena itu daya saing menjadi sangat penting bagi suatu bangsa. Suatu bangsa akan lebih baik melakukan spesialisasi pada keunggulan (daya saingnya) dan untuk memenuhi kebutuhannya dilakukan dengan berdagang dengan bangsa lain. (Dalam Usulan Teknis MEA Provinsi Jambi; PT. Sinergi Visi Utama, 2016).

Dari perkembangan konsep dan teori daya saing, menunjukkan bahwa pada dasarnya ada dua dimensi daya saing, yaitu dimensi mikro (produk) dan dimensi makro (wilayah atau regional). Pada aras (*level*) mikro atau produk, daya saing merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan produk kompetitif, baik dalam hal harga maupun kualitas, sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan secara konsisten dalam jangka panjang.

Secara spesifik Martin (2003) mendefinisikan bahwa daya saing perusahaan merupakan kemampuan perusahaan untuk secara konsisten memproduksi barang yang memenuhi standar pasar global baik dalam harga, kualitas, maupun standar yang lain. Dengan kondisi ini maka perusahaan akan memberikan keuntungan dalam jangka panjang.

Sementara perusahaan yang tidak memenuhi dengan sendirinya pangsa pasar yang dimiliki akan turun, dan selanjutnya akan keluar dari pasar. Sementara itu, pada aras (*level*) makro sering terjadi permasalahan dalam mendefinisikan daya saing. Padahal daya saing suatu negara (wilayah) sering dijadikan target (*goal*) dalam kebijakan dan pembangunan ekonomi. Hal yang menarik adalah sering terjadi salah arah (*mislead*) karena menganggap bahwa daya saing wilayah merupakan akumulasi dari daya saing perusahaan.

Menurut Krugman (1996) ada tiga hal penting yang perlu mendapat perhatian serius dalam kerangka mendefinisikan konsep daya saing wilayah, yaitu:

1. Keliru bila menganalogikan daya saing wilayah dengan daya saing perusahaan. Misalnya, perusahaan yang tidak berdaya saing akan keluar dari pasar. Hal ini tentu tidak akan terjadi pada level negara.
2. Bagi perusahaan, perusahaan yang kompetitif akan membunuh pesaingnya. Sementara, bagi negara (wilayah), wilayah yang kompetitif akan memberi dampak positif bagi negara lain. Dalam konsep negara tidak berlaku "*zero sum game*".

3. Daya saing wilayah lebih pada aspek produktivitas, perkembangan standar hidup nasional esensinya merupakan tingkat pertumbuhan produktivitas.

Berdasar ketiga aspek penting yang dikemukakan Krugman tersebut, maka pengembangan daya saing wilayah tidak akan mematikan wilayah lain, bahkan akan memberikan “*spillover effect*” bagi wilayah disekitarnya. Dengan konsep pemikiran tersebut, maka daya saing wilayah (makro) merupakan kemampuan suatu bangsa memproduksi barang dan jasa yang dapat diterima pasar global dan secara simultan menghasilkan dan meningkatkan kesejahteraan penduduk bangsa tersebut, dalam kondisi pasar bebas dan adil.

Berdasar pengamatan empiris, teori pembangunan ekonomi menyimpulkan bahwa faktor kunci dalam meningkatkan daya saing wilayah adalah:

1. Adanya perubahan dari sektor primer ke sektor lain yang menghasilkan nilai tambah yang lebih tinggi
2. Membuka perdagangan
3. Investasi langsung (FDI)
4. Peningkatan masuknya modal (Foreign Development Fund)

Salah satu implikasi dari teori pembangunan tersebut adalah bahwa wilayah pusat (yang memiliki banyak modal) akan mengungguli wilayah pinggiran (kurang modal).

Menurut Abdullah (2002), daya saing suatu wilayah (bangsa) mencakup aspek yang lebih luas dari sekedar produktivitas atau efisiensi pada aras mikro perusahaan. Konsep ini lebih mendefinisikan daya saing wilayah sebagai “kemampuan suatu perekonomian” dari pada “kemampuan sektor swasta atau perusahaan”. Pelaku ekonomi bukan hanya perusahaan tetapi meliputi rumah tangga, pemerintah, dan agen-agen ekonomi lainnya. Tujuan akhir dari peningkatan daya saing wilayah atau daya saing perekonomian adalah untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan penduduk di dalam wilayah tersebut. Atas dasar konsep ini pengertian daya saing adalah *“Kemampuan perekonomian daerah dalam mencapai pertumbuhan tingkat kesejahteraan yang tinggi dan berkelanjutan dengan tetap terbuka pada persaingan domestik dan internasional”*.

#### **2.2.3.1. Konsep Daya Saing Tenaga Kerja**

Daya saing tenaga kerja, menurut Porter ialah produktivitas seseorang dalam menghasilkan output. Dengan kata lain semakin

banyak output yang dihasilkan per-pekerja maka semakin produktif atau memiliki daya saing (Porter, 1990), dihimpun dari Laporan Riset MEA Kota Balikpapan; Sinergi 2015.

Selanjutnya, Konsep ini pada dasarnya secara tradisional dan filosofis sudah dikemukakan oleh Adam Smith dalam bukunya "*The Wealth of Nations*". Smith mengatakan bahwa suatu negara yang maju harus dapat melakukan spesialisasi kerja/pembagian kerja atau fokus pada apa yang benar-benar menjadi spesialisasinya. Spesialisasi, kerjasama, dan pertukaran kontribusi pada kemajuan perekonomian dunia membuka jalan menuju kemajuan di masa depan.

Daya saing tenaga kerja umumnya mengikuti pendekatan ekonomi. Daya saing ini dipengaruhi oleh upah yang mencerminkan harga dari pada tenaga kerja itu sendiri. Semakin tinggi upah, semakin tinggi produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Sebaliknya semakin rendah upah, semakin rendah produktivitas dan daya saing itu sendiri. Penelitian yang pernah dilakukan di Malaysia menunjukkan bahwa upah dan produktivitas memiliki hubungan yang positif, demikian pula sebaliknya. Selain itu, daya saing tenaga kerja juga dipengaruhi oleh skill (keterampilan) dan pendidikannya (Dessler, et al, 2004).

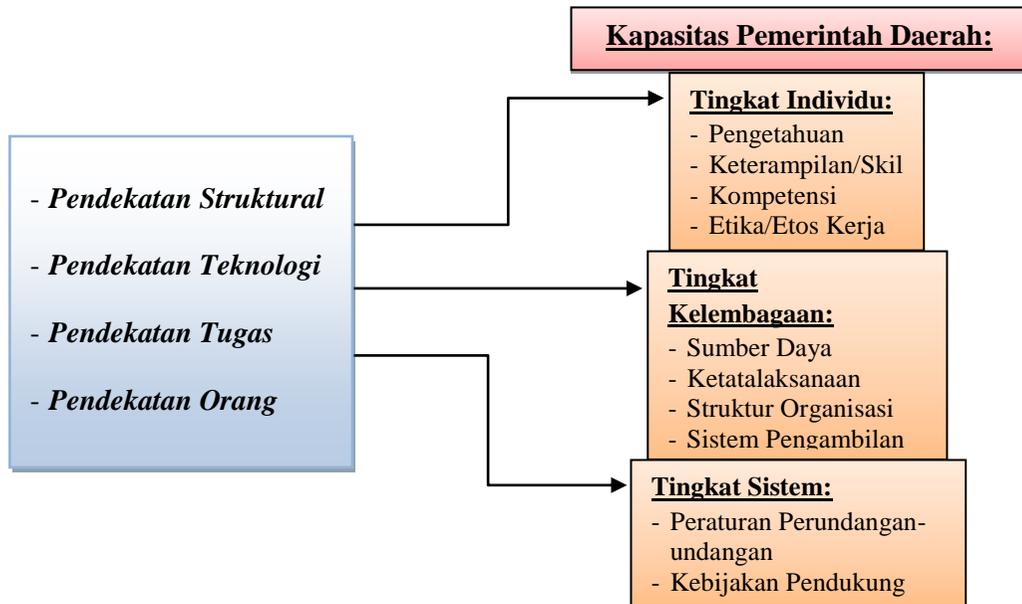
Daya saing global pada dasarnya berhubungan dengan biaya, sehingga yang memenangkan kompetisi adalah negara yang mampu memasarkan produk dengan harga paling rendah atau kualitas terbaik. Biaya berhubungan dengan harga faktor-faktor input (seperti nilai tukar, upah domestik, biaya material), produktivitas, kemampuan untuk memproduksi barang berkualitas, biaya transportasi, biaya komunikasi, kendala perdagangan, strategi perdagangan dan kemampuan untuk memenuhi spesifikasi pasar.

Daya saing ekonomi komparatif sebuah negara sangat dipengaruhi oleh efisiensi penggunaan sumberdaya khususnya tanah, tenaga kerja dan modal. Sementara pendekatan daya saing kompetitif kesempatan bisnis, kebijakan yang berlaku dan distorsi harga perbedaan kualitas produk dan kemampuan memasarkan. Keunggulan kompetitif berkaitan dengan skala ekonomi, *economy of scope* dan posisi di pasar.

Besar-kecilnya jumlah tenaga kerja yang digunakan sebagai input dari kegiatan ekonomi bergantung kepada seberapa besar permintaan dan penawaran tenaga kerja pada pasar tenaga kerja di suatu wilayah. Permintaan dan penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah umum yang berlaku di pasar tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah berusia 18 tahun ke atas yang

dipandang siap secara fisik dan mental untuk bekerja dengan mendapat imbalan tertentu sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan pemerintah.

### 2.3. Kerangka Pikir



### 2.4. Definisi Konseptual

Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

#### 1. Konsep ILO dalam MEA

Memahami konsep ILO dalam MEA ini ialah sejauhmana peran negara-negara ASEAN untuk dapat memperkuat keterampilan dan pelatihan masing-masing komunitasnya, dengan sistem pelatihan yang dikenal dengan istilah *Technical and Vocational Education and Training* (TVET).

Sehingga TVET mendapatkan keuntungan dari kesempatan yang muncul melalui integrasi ekonomi internasional. Dengan integrasi masing-masing wilayah yang dinilai dan bagaimana masyarakat ekonomi ASEAN dapat meningkatkan individunya dan berdaya saing di kawasan mereka bahkan antar negara ASEAN.

## **2. Kapasitas Pemerintah Daerah**

Kapasitas Pemerintah Daerah ialah suatu upaya Pemerintah Kota Yogyakarta untuk menghadapi persaingan MEA, dan *tuntutan pasar*. Dengan sangat ditentukan oleh kemampuan dari organisasi tersebut untuk mengelola lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi dengan pendekatan regulasi dan ekonomi internasional.

## **3. Konsep Daya Saing Wilayah dan Ketenagakerjaan**

Daya saing wilayah dan ketenagakerjaan adalah kemampuan yang dimiliki dari sektor Pemerintah, Swasta, Masyarakat Ekonomi ASEAN dalam menghasilkan produk yang kompetitif pada persaingan domestik dan internasional. Sehingga menjadi nilai jual masing-masing negara ASEAN untuk berdaya saing seminimal mungkin. Dimana tujuan akhir dari peningkatan

daya saing wilayah dan ketenagakerjaan ini ialah untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan penduduk di dalam wilayah tersebut dan antar negara ASEAN.

## 2.5. Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam suatu penelitian bermanfaat untuk mengetahui pengukuran suatu variable dan indikator, sehingga penelitian dapat mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Adapun variabel dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Kapasitas Pemerintah Daerah:
  - a. Tingkat Individu:
    - 1) *pengetahuan,*
    - 2) *keterampilan,*
    - 3) *kompetensi*
    - 4) *etika/etos kerja.*
  - b. Tingkat Kelembagaan :
    - 1) *sumber daya,*
    - 2) *ketatalaksanaan,*
    - 3) *struktur organisasi,*
    - 4) *sistem pengambilan keputusan.*

- c. Tingkat Sistem :
  - 1) *peraturan perundang-undangan,*
  - 2) *kebijakan pendukung.*
2. Faktor yang mempengaruhi:
  - a. Pendekatan Struktural
  - b. Pendekatan Teknologi
  - c. Pendekatan Tugas
  - d. Pendekatan Orang
3. Hipotesis
  - H1 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Tingkat Individu* dengan *Tingkat Kelembagaan.*
  - H2 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Tingkat Individu* dengan *Tingkat Sistem.*
  - H3 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Tingkat Kelembagaan* dengan *Tingkat Sistem.*
  - H4 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Pengetahuan* dengan *Tingkat Individu.*
  - H5 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Keterampilan/Skill* dengan *Tingkat Individu.*
  - H6 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Kompetensi* dengan *Tingkat Individu.*

- H7 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Etika/Etos Kerja* dengan *Tingkat Individu*.
- H8 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Sumberdaya* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H9 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Ketatalaksanaan* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H10 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Struktur Organisasi* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H11 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Sistem Pengambilan Keputusan* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H12 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Peraturan Perundang-undangan* dengan *Tingkat Sistem*.
- H13 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Struktural* dengan *Tingkat Individu*.
- H14 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Teknologi* dengan *Tingkat Individu*.
- H15 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Tugas* dengan *Tingkat Individu*.
- H16 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Orang* dengan *Tingkat Individu*.

- H17 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Struktural* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H18 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Teknologi* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H19 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Tugas* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H20 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Orang* dengan *Tingkat Kelembagaan*.
- H21 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Struktural* dengan *Tingkat Sistem*.
- H22 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Teknologi* dengan *Tingkat Sistem*.
- H23 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Tugas* dengan *Tingkat Sistem*.
- H24 : Hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Orang* dengan *Tingkat Sistem*.