

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA



*Ns. Hidayati, SKM, M.MKes. | Hermin Nainggolan, SE., MM.
Dr. Rezi Erdiansyah, M.S. | Wahyu Setya Ratri, SP., MP.
Dr. A.A. Ngr.Eddy Supriyadinata Gorda, S.Sos., M.Si.
Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, S.E., M.M.
Dr.H.Sukemi Kadiman, S.Sos, MM, CHRM. | I Putu Agus Adhyana, SE., MM.
Nurfitriyenny, SE., MM. | Adilla Juita Siska, SE., MM.
Bonataan Maruli Timothy Vincent Simandjorang, S.E., M.S.E.
Luh Kartika Ningsih, S.E., M.M.*

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, sebagaimana yang telah diatur dan diubah dari Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002, bahwa :

Kutipan Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ns. Hidayati, SKM, M.MKes.
Hermin Nainggolan, SE., MM.
Dr. Rezi Erdiansyah, M.S.
Wahyu Setya Ratri, SP., MP.
Dr. A.A. Ngr.Eddy Supriyadinata Gorda, S.Sos., M.Si.
Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, S.E., M.M.
Dr.H.Sukemi Kadiman, S.Sos, MM, CHRM.
I Putu Agus Adnyana, SE., MM.
Nurfitriyenny, SE., MM.
Adilla Juita Siska, SE., MM.
Bonataon Maruli Timothy Vincent Simandjorang, S.E., M.S.E.
Luh Kartika Ningsih, S.E., M.M.



PRADINA PUSTAKA

Ekonomi Sumber Daya Manusia

Penulis :

Ns. Hidayati, SKM, M.MKes. | Hermin Nainggolan, SE., MM. |
Dr. Rezi Erdiansyah, M.S. | Wahyu Setya Ratri, SP., MP. |
Dr. A.A. Ngr.Eddy Supriyadinata Gorda, S.Sos., M.Si. | Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, S.E.,
M.M. |
Dr.H.Sukemi Kadiman, S.Sos, MM, CHRM. | Putu Agus Adnyana, SE., MM. |
Nurfitriyenny, SE., MM. | Adilla Juita Siska, SE., MM. |
Bonataon Maruli Timothy Vincent Simandjorang, S.E., M.S.E. | Luh Kartika Ningsih, S.E., M.M.

Editor :

Dini Wahyu Mulyasari

Proofreader :

Pradina Pustaka

Desain Cover :

Tim Pradina Pustaka

Ukuran :

x, 201 Hlm
Uk : 15.5 x 23 cm

ISBN : 978-623-88325-8-3

IKAPI : 236/JTE/2022

Cetakan pertama :

November 2022

Hak Cipta 2022, Pada Penulis
Isi diluar tanggung jawab percetakan
Copyright © 2022 by Pradina Pustaka

Hak cipta dilindungi Undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
Memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari penerbit

PENERBIT PRADINA PUSTAKA

Dk. Demangan RT 03 RW 04, Bakipandeyan, Kec. Baki - Sukoharjo 57556

Email : pradinapustaka@gmail.com

Telp : 087848001644

www.pradinapustaka.com

(Grup Penerbitan CV. Pradina Pustaka Grup)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan selalu kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya karena para penulis dari berbagai Perguruan Tinggi di Indonesia mampu menyelesaikan naskah buku dengan Judul “Ekonomi Sumber Daya Manusia”. Latar belakang dari penerbit mengadakan kegiatan Menulis kolaborasi ini adalah untuk membiasakan Dosen menulis sesuai dengan rumpun keilmuannya.

Buku dengan judul “Ekonomi Sumber Daya Manusia” merupakan media pembelajaran, sumber referensi dan pedoman belajar bagi mahasiswa. Buku ini juga akan memberikan informasi secara lengkap mengenai materi apa saja yang akan mereka pelajari yang berasal dari berbagai sumber terpercaya yang berguna sebagai tambahan wawasan. Keberhasilan buku ini tentu tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Pokok-pokok bahasan dalam buku ini mencakup: Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia; Pendekatan Makro dan Mikro Sumber Daya Manusia; Konsep Human Capital; Konsep Penawaran dan Permintaan; Hubungan Industrial; Gender Di Pasar Kerja; Campur Tangan Pemerintah Dalam Pasar Tenaga Kerja; Konsep Dan Teori Pengupahan; Distribusi Pendapatan; Perencanaan dan Kebijakan Tenaga Kerja; Konsep Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja; Produktivitas Tenaga Kerja.

Akhir kata Dengan terbitnya buku ini, harapan penerbit ialah menambah referensi dan wawasan baru dibidang pendidikan dan dapat dinikmati oleh kalangan pembaca baik Akademisi, Dosen, Peneliti, Mahasiswa atau Masyarakat pada Umumnya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 RUANG LINGKUP EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pengertian Ilmu Ekonomi Sumberdaya Manusia	1
B. Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia	4
C. Perkembangan Pemikiran Ekonomi Sumber Daya Manusia	8
DAFTAR PUSTAKA	12
PROFIL PENULIS.....	13
BAB 2 PENDEKATAN MAKRO DAN MIKRO DARI SDM	14
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia SDM	14
B. Pengertian Manajemen SDM secara Mikro	16
C. Pengertian Manajemen SDM secara Makro	22
D. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	25
DAFTAR PUSTAKA	26
PROFIL PENULIS.....	27
BAB 3 KONSEP HUMAN CAPITAL	28
A. Pendahuluan	28
B. Konsep Dasar Human Capital.....	29
C. Penutup.....	41
DAFTAR PUSTAKA	42
PROFIL PENULIS.....	44
BAB 4 PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA	45
A. Kondisi Tenaga Kerja Indonesia Saat Ini	45
B. Permintaan Tenaga Kerja	48

C. Penawaran Tenaga Kerja	54
D. Upah Minimum	59
DAFTAR PUSTAKA	66
PROFIL PENULIS	67
BAB 5 KONSEP HUBUNGAN INDUSTRIAL	68
A. Konsep Hubungan Industrial	68
B. Bentuk dan Sarana Hubungan Industrial	72
C. Peran Manajer dalam Hubungan Industrial	74
D. Hubungan Industrial di Indonesia	77
DAFTAR PUSTAKA	82
PROFIL PENULIS	85
BAB 6 GENDER DI PASAR KERJA	86
A. Gender dan Pasar Kerja	86
B. Teori Diskriminasi Gender	88
C. Meningkatkan Nilai Keberagaman dalam Dunia Kerja	93
D. Wanita dalam Mengelola Tantangan	96
DAFTAR PUSTAKA	100
PROFIL PENULIS	102
BAB 7 CAMPUR TANGAN PEMERINTAH DALAM PASAR TENAGA KERJA	103
A. Peran Pemerintah Dalam Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	103
B. Kontroversi dan Kejanggalan yang Terdapat dalam Pasal UU No. 11 Tahun 2020	118
DAFTAR PUSTAKA	122
PROFIL PENULIS	123
BAB 8 KONSEP DAN TEORI PENGUPAHAN	125
A. Konsep Pengupahan	125
B. Teori pengupahan	134
DAFTAR PUSTAKA	140
PROFIL PENULIS	142

BAB 9 DISTRIBUSI PENDAPATAN.....	143
A. Pengertian Distribusi Pendapatan.....	143
B. Jenis Distribusi Pendapatan.....	146
C. Ketimpangan Distribusi Pendapatan.....	149
DAFTAR PUSTAKA.....	154
PROFIL PENULIS.....	155
BAB 10 PERENCANAAN DAN KEBIJAKAN TENAGA KERJA.....	156
A. Pendahuluan.....	156
B. Perencanaan Tenaga Kerja.....	158
C. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM.....	160
D. Kebijakan Tenaga Kerja.....	165
DAFTAR PUSTAKA.....	168
PROFIL PENULIS.....	169
BAB 11 KONSEP PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA.....	170
A. Pendahuluan.....	170
B. Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja.....	173
C. Penutup.....	184
DAFTAR PUSTAKA.....	185
PROFIL PENULIS.....	186
BAB 12 PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA.....	187
A. Pendahuluan.....	187
B. Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	188
C. Pengertian Produktivitas.....	189
D. Indikator Produktivitas.....	191
E. Faktor-faktor Produktivitas.....	193
F. Upaya Peningkatan Produktivitas.....	196
G. Pengukuran Produktivitas.....	198
DAFTAR PUSTAKA.....	200
PROFIL PENULIS.....	201

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.Theory Causal Chain	35
Gambar 2.Peningkatan Mutu Human Capital	38
Gambar 3. Pasar	88
Gambar 4.Kurva Lorenz	150
Gambar 5. Tahapan Penyiapan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja (Hasan, 2015)	175
Gambar 6.Model Transformasi L&D oleh McKinsey (van Dam, 2018).....	181
Gambar 7. Rumusan Umum Produktivitas	190

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Upah Minimal Regional Indonesia tahun 2016 - 2022.....	47
Tabel 2. NTP di Indonesia tahun 2022	47

BAB 1

RUANG LINGKUP EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ns. Hidayati, SKM, M.MKes
Universitas Negeri Padang

A. Pengertian Ilmu Ekonomi Sumberdaya Manusia

Ekonomi menyangkut berbagai kebutuhan manusia dan berbagai sumber agar, keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. Dengan demikian, ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas baik dari sumberdaya alam maupun dari sumberdaya manusi sendiri

Ilmu Ekonomi merupakan sebagai salah satu cabang ilmu sosial yang mempelajari tentang pola tingkah laku manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang tidak terbatas dengan alat pemuas keinginan yang terbatas.

Sedangkan Sumberdaya manusia, berdasarkan literatur ekonomi sumberdaya manusia, pengertian atau konsep sumberdaya manusia didefinisikan sangat beragam, misalnya jojonomic.com, Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumberdaya manusia disini diharapkan mampu untuk memenuhi atau menangani sesuatu,

mengelola sumber persediaan, penunjang, atau sarana yang dan bahkan dapat menemukan suatu yang baru.

Berikut ini merupakan beberapa pengetahuan Sumberdaya manusia menurut beberapa ahli :

1. Rees (1990)

Menurut Rees (1990) sesuatu dikatakan sumberdaya manusia harus memiliki dua kriteria yaitu keterampilan, pengetahuan dan teknologi. Untuk dapat memaksimalkan manusia yang seperti kriteria di atas harus ada permintaan terhadapnya.

Pengertian Manusia yang dimaksud disini harus dipandang sebagai manusia yang holistik dan utuh maksudnya dalam memandang manusia itu tidak hanya sebagian saja, akan tetapi secara menyeluruh, manusia tidak hanya sebagai makhluk biologis, tetapi juga terdiri dari psikologis, sosial dan spiritual.

Manusia sebagai makhluk biologis mempunyai kaidah jasmaniah yang terpadu dengan sistem organik seperti kebutuhan makan, minum dan lain sebagainya, Manusia sebagai makhluk hidup yang mempunyai jiwa (psikologis) yang dipengaruhi oleh perasaan (id, ego dan superego) dan mempunyai dasar pikir karena memiliki intelegensi dan akal. Manusia sebagai makhluk sosial, manusia dilahirkan untuk hidup berkelompok dengan norma serta sistem yang mereka anut. Dan manusia sebagai makhluk dengan dasar spiritual memiliki keyakinan dan kepercayaan. Jadi dapat dikatakan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan merupakan makhluk bio-psiko-sosial-kultural mempunyai kebutuhan dasar yang beragam sesuai dengan tingkat perkembangannya, pada dasarnya manusia mempunyai kebutuhan yang sama tetapi ada kalanya satu kebutuhan lebih penting dari pada kebutuhan lainnya.

2. Hasibuan (2003)

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dominasi ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelegence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Berdasarkan pengertian dari masing masing unsur diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian ilmu Ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi (Mulyadi, 2003) atau ekonomi sumber daya manusia merupakan penerapan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia (Ananta , Aris,1990).

Ekonomi Sumber Daya Manusia berusaha menerangkan bagaimana memanfaatkan SDM sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat dengan melihat beberapa hal yaitu : (1) faktor-faktor yang mempengaruhi penyediaan tenaga kerja, (2) faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja, dan (3) pasar kerja di mana terjadi proses mempertemukan lowongan kerja dan pencari kerja.

B. Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia komplit mempelajari tentang berbagai hal yaitu perencanaan sumber daya manusia (Human Resources Planning), Ekonomi Ketenagakerjaan (Labor Economics), dan Ekonomi Kependudukan (Population Economics). Berikut akan diuraikan secara singkat.

1. Perencanaan Sumber daya Manusia (Human Resources Planning)

Perencanaan sumber daya manusia memfokuskan pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan ketrampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja, kemudian membawa pada arah telaahan perencanaan sumber daya manusia yang meliputi analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja di lingkungan pasar (Market).

Pembangunan sumberdaya manusia berarti peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat sehingga bisa bernilai jual tinggi (tenaga siap pakai). Menurut Harbinson dan Myres dalam Aris Ananta (1990) masalah umum dalam pembangunan ekonomi sumber daya manusia adalah kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang dibutuhkan dan tidak termanfaatkannya tenaga kerja yang ada. Oleh sebab itu dengan perencanaan tenaga kerja dapat dibuat suatu kegiatan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh pertumbuhan ekonomi dan upaya untuk penciptaan kesempatan kerja agar angkatan kerja yang ada dapat termanfaatkan dengan baik.

Adanya penekanan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah telaah perencanaan sumber

daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan pekerja pada masa yang akan datang.

Dalam perencanaan tenaga kerja berdasarkan Manpower Requirement Approach misalnya, berbagai usaha akan dilakukan untuk membandingkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa yang akan datang yang kemudian dilihat ada tidaknya kesesuaian antara penawaran dan permintaan pekerjaan. Jika tidak ada kesesuaian antara keduanya dimana penawaran tenaga kerja yang berketrampilan dan berpengetahuan tinggi lebih sedikit dibanding dengan permintaan tenaga kerja maka disarankan adanya berbagai intervensi dalam bidang pendidikan dan latihan.

2. Ekonomi Ketenagakerjaan (Labor Economics)

Ekonomi Ketenagakerjaan (Labor Economics), memperhatikan masalah serikat pekerja (organisasi), hukum ketenagakerjaan (UU, Pepres, Permaturation menteri dll), asuransi sosial ketenagakerjaan (BPJS ketenaga kerjaan), diskriminasi terhadap gender dalam perusahaan dan manajemen perusahaan. Analisis dalam Ekonomi ketenagakerjaan sangat sedikit menggunakan teori ekonomi sehingga menimbulkan ketidakpuasan beberapa pihak terhadap pendekatan ini. Salah satu golongan yang merasa tidak puas dengan cara analisis seperti di atas adalah ekonom ekonom dari Universitas Chicago (yang dipelopori oleh Gregg H. Lewis). Mereka menyebut bahwa ekonomi ketenaga kerjaan seperti di atas adalah ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan (institutional labor economics).

Ekonom seharusnya mempunyai sumbangan tersendiri dalam analisis ketenagakerjaan, tepatnya ekonom harus menggunakan teori ekonomi untuk menganalisis ketenagakerjaan, hal tersebut tidak berarti meniadakan analisis yang lain. Analisis ketenagakerjaan dengan menggunakan teori ekonomi ini mereka sebut dengan ekonomi ketenagakerjaan analitis (analytical labor economics). Pada mulanya terbatas

hanya memakai teori ekonomi mikro, tetapi pada perkembangan berikutnya, berkembanglah teori *new homes economics* yang menganalisis investasi dalam modal manusia.

Analisis dilakukan terhadap factor yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dan bila ingin bekerja berapa banyak waktu yang dicurahkan dalam kerja. Kerja menyangkut analisis alokasi waktu di pasar kerja dan dirumah tangga, maka analisis ini tidak dapat luput dari analisis berbagai kegiatan dalam rumah tangga seperti perkawinan dan kelahiran.

Untuk memenuhi harapan tersebut maka Ilmu ekonomi tenaga kerja memusatkan perhatian pada tingkah laku perorangan dalam peranan mereka sebagai pemasok jasa tenaga kerja dan sebagai pihak peminta yang membutuhkan jasa tenaga kerja.

Di dalam pasar tenaga kerja, permintaan dan penawaran secara bersama-sama menentukan jumlah yang akan dipekerjakan serta upah yang akan mereka terima. Dalam hal semacam ini pasar tenaga kerja adalah sama dengan pasar barang karena terdapat beberapa penawaran baik itu mengenai keahlian dan profesi dari tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja mempunyai satu ciri yang unik dan dipandang cukup dapat membedakanya dari semua pasar yang ada dilihat dari segi faktor-faktor produksi dan dari semua pasar produksi. Menurut ungkapan Alfred Marshall, "Tingkah laku manusia dalam produksi tidak dapat dibeli atau dijual seperti halnya peralatan mesin atau lain-lain pelaku produksi yang bersifat materi. Para pekerja menjual jasa, tetapi dirinya sendiri tetap memiliki kepribadian." Berdasarkan kenyataan itu, maka peroranganlah yang menjual jasa tenaga kerja.

Dalam hal tenaga kerja, kurva permintaan menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk memperkerjakanya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Analisis permintaan tenaga kerja didasarkan atas asumsi bahwa permintaan pasar tenaga kerja diturunkan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkannya. Tenaga kerja diminta karena kemampuannya menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, analisis permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori produktivitas tenaga kerja

Ekonomi ketenagakerjaan analitis maupun ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan banyak membahas permasalahan dinegara maju, oleh sebab itu untuk menganalisis permasalahan di negara berkembang perlu penyesuaian.

3. Ekonomi Kependudukan (Population Economics)

Cakupan pembahasan ekonomi kependudukan adalah masalah ekonomi pembangunan yang berkaitan dengan kependudukan seperti misalnya pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk pada pembangunan ekonomi. dalam ekonomi kependudukan juga sering diterapkan *new homes economics* yang membahas untung rugi memiliki anak, untung rugi melakukan migrasi, interaksi antara jumlah dan mutu penduduk.

Sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk. Jumlah penduduk dapat diketahui dari publikasi Biro Pusat Statistik, hasil sensus sepuluh tahunan, SUPAS (Survei Penduduk Antar Sensus) lima tahunan dan Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) yang di usahakan dilaksanakan secara reguler tahunan. Tidak semua penduduk menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja.

Pertimbangan utama disini adalah kelayakan bekerja menurut umur. Penduduk yang layak bekerja ditinjau dari umur tersebut dianggap sebagai penduduk usia kerja. Batas umur layak kerja di Indonesia adalah 10 tahun. Namun dinegara yang sudah maju batas bawah umur lebih tinggi, yaitu 15 tahun.

Jumlah ini yang pantas untuk disebut sebagai tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk kegiatan produksi. Sumber daya manusia ini sering disebut sebagai manpower.

C. Perkembangan Pemikiran Ekonomi Sumber Daya Manusia

1. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama aliran klasik. Adam Smith telah mencurahkan perhatian pada alokasi sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi. Smith menganggap bahwa manusia merupakan factor produksi utama yang akan menentukan kemakmuran karena tanah tidak akan berarti kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Menurut teori klasik kondisi full employment akan selalu terjadi karena gaji berfungsi sebagai pengimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja (upah bersifat fleksibel). Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpotongan pada tingkat gaji.

1. Adanya pasar persaingan sempurna dan tiap industri terintegrasi secara vertical.
2. Tidak ada serikat buruh yang efektif
3. Terjaminnya mobilitas pekerja antar industri/ perusahaan dan daerah
4. Tersedianya informasi lengkap dan bebas untuk semua pekerja.(Ananta, Aris, 1990)

2. Teori Malthus

Thomas Robert Malthus (1766- 1834) juga merupakan salah satu tokoh aliran klasik. Bukunya yang sangat terkenal adalah Principles of Population. Walaupun Malthus sejalan dengan Adam Smith tetapi tidak semua pemikiran Adam Smith sejalan dengan pemikiran Malthus

Adam Smith menganggap bahwa tingkat kesejahteraan manusia akan selalu meningkat sebagai dampak positif dari adanya spesialisasi, namun sebaliknya Malthus pesimis dengan masa depan manusia. Malthus melihat bahwa tanah sebagai salah satu factor produksi, luasnya terbatas dan semakin terbatas lagi untuk menghasilkan bahan makanan karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain.

Di sisi yang lain jumlah manusia terus bertambah sehingga rata-rata produksi makanan yang tersedia semakin menurun, jumlah makanan menjadi tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berdampak pada perebutan makanan. Muncullah perang dan wabah penyakit sehingga jumlah penduduk menurun.

Penurunan jumlah penduduk menyebabkan makanan berlimpah lagi, penduduk meningkat lagi demikian seterusnya. Malthus tidak percaya terhadap kemampuan teknologi dalam perlombaan dengan perkembangan jumlah penduduk. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi akan berakibat terhadap penurunan produksi per kapita.

Satu-satunya cara untuk menghindari dari malapetaka tersebut adalah melakukan pengendalian terhadap jumlah penduduk, dengan pengendalian moral yaitu penundaan usia perkawinan, mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan persoalan akan diselesaikan dengan cara alami antara lain akan timbul perang, epidemic, kekurangan pangan dan sebagainya.

3. Teori Keynes

Pemikiran John Meynard Keynes (1936) sebenarnya merupakan kelanjutan dan penajaman kritik Malthus terhadap hukum Say. Menurut Keynes terjadinya depresi besar pada tahun 30 an adalah karena kurangnya permintaan agregatif di masyarakat.

Kurangnya permintaan ini menghalangi terjadinya kegiatan produksi, walaupun sebenarnya masyarakat mampu melakukannya (masyarakat banyak yang menganggur). Salah satu implikasi dari kebijakan Keynes adalah bahwa dalam jangka pendek aggregate demand harus ditingkatkan bila ingin meningkatkan employment. Multipliernya akan lebih besar jika peningkatan aggregate demand berasal dari peningkatan investasi, sehingga dapat dikatakan bukan supply creates its own demand seperti yang dikatakan Say tetapi demand its own supply.

Dengan kata lain peningkatan permintaan akan meningkatkan employment hanya bila tersedia kapasitas produksi yang belum digunakan. Kapasitas produksi ini berkaitan dengan modal fisik dan modal manusia.

4. Teori Pertumbuhan (Harrod – Domar)

Harrod-Domar yang pemikirannya muncul pada tahun 1946 dan 1948 yang dikenal dengan teori pertumbuhan. Dalam model ini peran modal fisik amatlah besar. Penduduk juga dianggap sebagai salah satu sumber daya tetapi kapasitasnya dapat meningkat hanya bila modal fisiknya juga bertambah besar. Seperti halnya dengan Malthus, jumlah penduduk yang besar juga dianggap dapat mengurangi hasil pembangunan karena dalam model ini outputnya dinyatakan dalam per kapita.

Beda teori ini dengan teori Malthus adalah, dalam teori ini jumlah penduduk yang besar dapat tidak mengurangi pendapatan per kapita jika diimbangi dengan peningkatan modal fisik. Penduduk diasumsikan meningkat secara geometris dan full employment selalu terjadi. Tokoh kedua dalam teori ini adalah Solow (1957) yang juga menganggap bahwa tenaga kerja merupakan salah satu factor produksi bukan sekedar pembagi. Model ini menganut paham bahwa dapat terjadi substitusi antara modal fisik dan pekerja.

5. Teori Penduduk Optimal

Teori ini diperkenalkan oleh J.S. Mill (1921) . Menurut teori ini ada jumlah penduduk tertentu yang dapat menghasilkan produksi per kapita yang tinggi. Jumlah tersebut dikatakan optimal dalam arti tidak ada perubahan baik dalam jumlah dan mutu sumber daya yang tidak dapat diperbaharui maupun tersedianya modal fisik. Pengertian produksi tidak hanya mencakup barang saja seperti mobil dan komputer tetapi juga pendidikan dan kebersihan lingkungan.

6. Teori Rational Expectation

Teori ini dianggap memodifikasi Teori Klasik. Menurut teori ini, perubahan permintaan entah melalui ekspansi moneter atau fiscal hanya akan meningkatkan output nyata dan employment, bila masyarakat tidak menduga adanya kenaikan permintaan itu. Namun kemudian masyarakat akan belajar dari pengalaman tentang perubahan yang terjadi akibat perubahan permintaan yang tidak diduga tersebut. Akhirnya permintaan kembali seperti semula. Output nyata dan employment kembali ke titik keseimbangan semula.

Bagi aliran ini, perekonomian dianggap cenderung dalam keadaan seimbang oleh karena itu tidaklah perlu adanya kebijakan stabilisasi seperti yang ditawarkan oleh teori Keynes, sebab perekonomian itu sendiri sudah stabil. Dalam perekonomian yang sudah stabil, kebijakan ekonomi justru dapat mengganggu perekonomian itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. H. Amiruddin Idris, S. M. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gruop Penerbit CV Budi Utama.
- Lilimantik, E. (2016). *Ekonomi Sumberdaya Manusia* . Banjarbaru: Fakultas Perikanan dan Kelautan UNLAM (FPK UNLAM) .
- Lora Ekana Nainggolan, B. P. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- <https://www.jojonomic.com/blog/sumber-daya-manusia/> diakses 9 oktober 2022.

PROFIL PENULIS



Hidayati

Penulis mulai termotivasi untuk ingin lebih tahu dan ingin menguasai ilmu ekonomi dimulai pada tahun 2005 silam. Hal tersebut disebabkan karena penulis berfikir bahwa tenaga keperawatan merupakan bagian dari tenaga kerja yang menyediakan jasa hal ini bisa dinilai ekonomi apabila dikelola dengan baik. Penulis merupakan lulusan S1 Unand tahun 2005 kemudian melanjutkan pendidikan S2 di pasccsarjana Stie Indonesia Malang.

Saat ini penulis aktif sebagai dosen di Universitas Negeri Padang. Untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif mengikuti perkembangan ilmu ekonomi di bidang kesehatan melalui seminar dan workshop termasuk sebagai peneliti serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beberapa penelitian dan pengabdian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI.

Email Penulis: hidayati@fik.unp.ac.id.

BAB 2

PENDEKATAN MAKRO DAN MIKRO DARI SDM

Hermin Nainggolan SE., MM.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia SDM

Pastinya istilah manajemen sumber daya manusia (SDM) sudah sering sekali kita dengar. Bentuk lain dari manajemen SDM ini sering kali digunakan istilah manajemen ketenagakerjaan atau manajemen personalia. Dalam pikiran kita pasti menganggap bahwa manajemen SDM itu adalah cabang ilmu manajemen untuk mengelola SDM. Sebenarnya manajemen SDM punya pengertian yang sangat luas, tidak sebatas mempelajari tentang pengelolaan SDM secara biasa-biasa saja. Bahkan bagi organisasi yang besar, manajemen SDM dianggap memiliki pengaruh penting bagi kinerja organisasi. Namun apa sebenarnya pengertian manajemen SDM itu? Kita dapat membagi pengertian manajemen SDM dalam dua sudut pandang, yaitu secara sempit atau mikro dan secara luas atau makro. Kedua sudut pandang ini sebenarnya sama saja, hanya terletak perbedaannya pada cakupannya saja.

Setelah mengetahui pengertian sumber daya manusia, sekarang kita akan membahas tentang peran dan fungsinya dalam ekonomi. Dari uraian singkat di atas dapat dikemukakan bahwa peran dan fungsi SDM dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu secara mikro dan makro. Secara mikro sumber daya manusia berperan dalam hal faktor produksi

(ketenagakerjaan). Sedangkan secara makro peran sumber daya manusia dalam hal pembangunan dan kependudukan. Berikut peran dan fungsi SDM dalam ekonomi:

1. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.

2. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Ahli

SDM bersama-sama dengan teknologi dianggap sebagai keunggulan kompetitif untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli dalam mengejar ketertinggalan dari pembangunan ekonomi.

3. Sumber Daya Manusia sebagai Pimpinan Perusahaan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang tertentu mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai-nilai orang lain dengan sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi seorang pimpinan perusahaan yang baik, ia harus memiliki keahlian interpersonal yang luar biasa. Sehingga mampu digunakan untuk memperbaiki hubungan yang retak dengan para karyawan di dalam suatu organisasi.

4. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Usahawan

Tenaga usahawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja secara mandiri. Tujuannya untuk menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai tenaga usahawan maka sumber daya manusia harus melibatkan dirinya dalam proses produksi.

B. Pengertian Manajemen SDM secara Mikro

Secara mikro, manajemen SDM berarti sebuah proses mengelola orang dalam organisasi secara terstruktur dan menyeluruh. Keegiatannya mencakup bidang kepegawaian, retensi tenaga kerja, pengaturan sistem pembayaran tenaga kerja, pemberian fasilitas, mengatur kinerja, memantau perubahan tenaga kerja, sampai pada mengatur kedisiplinan. Pengertian secara mikro ini juga sering disebut sebagai pengertian tradisional dari manajemen Perencanaan SDM. Secara teori, pengertian inilah yang menjadi dasar dari pengertian-pengertian lain dari pada ahli manajemen SDM. Yang terpenting juga adalah, pengertian ini kemudian disebut sebagai pengertian manajemen personalia.

1. Langkah Penting Penyusunan Perencanaan SDM Perusahaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia SDM adalah hal yang tidak kalah penting untuk dilakukan. Lalu seperti apa proses contoh perencanaan sdm dalam perusahaan yang benar? Membaca tulisan ini Anda akan bisa menjawab pertanyaan seperti : “hal pertama dalam tahapan pengelolaan sumber daya manusia bisnis ritel adalah apa?” dan “seperti apa perencanaan tenaga kerja, juga bagaimana cara merancang sumber daya yang dibutuhkan?”

1. Memetakan Kapasitas SDM yang Dimiliki

Langkah pertama dalam menyusun perencanaan SDM yang baik tentu dengan mengenali kapasitas SDM yang sekarang dimiliki oleh perusahaan. Pemetaan ini bisa memberikan banyak informasi mengenai kemampuan yang dimiliki karyawan, jumlah karyawan yang aktif, jumlah karyawan yang akan pensiun, jumlah karyawan yang harus menjalani pelatihan, jumlah karyawan yang telah memiliki pencapaian,

jumlah karyawan yang perlu melakukan peningkatan kinerja, dan informasi kepegawaian lain.

Perusahaan bisa melakukan pemetaan ini dengan beberapa cara, misalnya saja dengan penyebaran kuesioner, yang tentu harus disusun dengan baik pula, bisa juga dengan menggunakan peninjauan performa atau kinerja karyawan, jika perusahaan Anda memiliki laporan detil mengenai ini.

Suatu perencanaan yang menetapkan suatu pekerjaan serta metode peralatan sumber daya manusia dan waktu yang diperlukan untuk dilakukan di masa yang akan datang hal ini merupakan pengertian dari perencanaan SDM.

2. Memperkirakan Kebutuhan SDM Perusahaan untuk Beberapa Waktu Kedepan

Setelah mengetahui benar mengenai pemetaan kapasitas SDM yang kini dimiliki perusahaan, langkah selanjutnya dalam perencanaan SDM adalah memperkirakan kebutuhan SDM perusahaan untuk beberapa waktu kedepan, berdasarkan keadaan SDM dan perusahaan sekarang.

Pertanyaannya kemudian adalah apakah kondisi perusahaan sekarang dan beberapa waktu kedepan akan membutuhkan penambahan jumlah SDM?

Atau perusahaan masih bisa bekerja baik dengan SDM yang dimiliki sekarang?

Atau perlu dilakukan pelatihan agar kualitas SDM yang tengah dimiliki meningkat, dan berefek pada produktivitas perusahaan?

Atau bahkan mungkin perlu dilakukan perekrutan karena terdapat pekerja berkualitas yang sedang membutuhkan pekerjaan?

Pertanyaan tadi penting untuk dijawab karena akan menentukan langkah selanjutnya dalam perencanaan SDM.

Jawaban beberapa pertanyaan di atas bisa dipetakan dengan melakukan perkiraan kebutuhan dan ketersediaan SDM yang ada. Perkiraan kebutuhan dilakukan untuk mengetahui SDM seperti apa yang diperlukan perusahaan (penambahan jumlah ataukah peningkatan kualitas) sedangkan perkiraan ketersediaan dilakukan untuk mengetahui SDM yang sedang membutuhkan pekerjaan dan siap direkrut.

2. Contoh Proses Perencanaan SDM, Pengembangan Talent atau Tenaga Kerja

Langkah selanjutnya dalam proses pengelolaan perencanaan SDM adalah melakukan pengembangan tenaga kerja. Tahap ini dimulai dari perekrutan, hingga yang terakhir hubungan baik dengan tenaga kerja atau SDM. Berikut penjelasan singkat setiap tahapnya.

1. Perekrutan

Tahap ini adalah tahap di mana dilakukannya pencarian pada tenaga kerja atau SDM potensial yang bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan. Pencarian ini bisa melibatkan berbagai *platform* seperti situs pencarian kerja, aplikasi seperti LinkedIn atau bahkan dengan membuka *walk in interview* untuk langsung turun ke lapangan guna menemukan tenaga kerja yang sesuai dan potensial.

2. Seleksi

Setelah mendapatkan dan melakukan kontak dengan para calon pekerja yang memenuhi kualifikasi dasar, saatnya untuk melakukan seleksi. Tahap ini termasuk proses wawancara dan evaluasi terhadap kemampuan yang dimiliki calon tenaga kerja dan apakah kapasitas calon tersebut sesuai dengan apa yang tengah dibutuhkan. Jika telah dipertimbangkan dan dipetakan dengan baik, proses seleksi ini

akan memiliki standar yang jelas antara mana yang sesuai dan tidak.

3. Memilih dan Mempekerjakan

Memutuskan calon final untuk posisi yang dibutuhkan serta memberikan penawaran kerja lebih detail sehingga terdapat terbangun kesepahaman antara perusahaan dengan calon pekerja.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah mendapat tenaga kerja yang cocok, kemudian akan dilakukan pelatihan serta pengembangan kemampuan agar tenaga kerja yang baru bisa menyesuaikan diri dengan iklim dan tempo kerja perusahaan.

5. Hubungan dengan Pekerja atau SDM

Selalu berikan tawaran peningkatan gaji pada taraf tertentu agar pekerja selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik. Lakukan juga pengawasan pada kinerja pegawai agar kualitas kerjanya bisa dimonitor. Usahakan perusahaan memiliki iklim yang nyaman untuk setiap pekerja dan berikan kepastian jaminan kesehatan dan sebagainya agar karyawan bisa fokus untuk bekerja dengan performa terbaik.

3. Andalkan Software HR dan *Payroll* dalam Perencanaan SDM Perusahaan Anda

Proses Perencanaan SDM juga harus memikirkan tools dan sistem HRD yang baik untuk mengelola SDM terutama agar bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki tetap unggul. Misalnya menggunakan aplikasi perekrutan untuk mempermudah dalam mengelola rekrutmen atau software HRD (human resource development) dan payroll untuk melakukan otomatisasi perhitungan gaji juga mengelola absensi karyawan. Terutama software payroll dan HRIS (*human resource*

information system) dimana perannya sangat penting untuk mengelola terutama mengedepankan sikap pendekatan humanis pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan Anda. Selain itu, software payroll dan HR juga mempengaruhi waktu kerja HRD Anda misalnya saja dalam melakukan rekap absensi dan juga perhitungan gaji. Dimana dengan sistem manual, Anda bisa menghabiskan waktu berjam-jam yang berisiko human error. Mengandalkan software payroll dan HR untuk kebutuhan manajemen SDM Anda bisa mempersingkat waktu bekerja, mengurangi biaya overhead, dan juga biaya-biaya beban lainnya yang sebenarnya tidak perlu dikeluarkan. Talenta, sebagai software payroll dan HR terbaik siap menjadi andalan Anda dalam melakukan perencanaan SDM. Talenta memiliki fitur absensi online dimana karyawan tidak perlu lagi datang ke kantor hanya untuk check in atau check out. Hanya dalam genggam, karyawan bisa melakukan absensi di mana pun dan kapan pun yang dilengkapi dengan GPS. Dengan Talenta, Anda juga bisa menghitung gaji secara otomatis dengan kustomisasi sesuai regulasi perusahaan Anda. Perhitungan gaji otomatis dengan komponennya seperti kompensasi, deduksi, dan pajak juga mudah dengan Talenta.

4. Tahapan Perencanaan SDM Secara Mikro

Ada enam tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia yang perlu perusahaan ketahui yaitu:

1. Mengetahui Tujuan Perusahaan

Setiap divisi dari perusahaan pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda. Tujuan divisi pemasaran tentu berbeda dengan divisi produksi, distribusi, maupun keuangan. Dengan mengetahui tujuan dari setiap divisi maka memudahkan bagi individu untuk menentukan SDM yang tepat.

2. Inventarisasi SDM

Ketika mengetahui tujuan organisasi kemudian analisis dari setiap tujuan. Jika sudah selesai analisis, mudah bagi perusahaan untuk menginventarisasi sdm. Mulai dari latar belakang, kemampuan personal, usia, hingga peminatan.

3. Memperkirakan *Demand* dan *Supply* SDM

Data adalah kebutuhan penting bagi perusahaan dan tak terkecuali SDM. Perusahaan harus mengetahui kapan melakukan penambahan atau pelatihan karyawan. Bahkan, jika perlu peningkatan produktivitas. Maka, catatan dan pengelolaan data sdm sangat berguna bagi perusahaan.

4. Memprediksi Kesenjangan SDM

Kesenjangan sdm sangat penting bagi perusahaan karena menentukan ada penambahan atau pengurangan sdm. Untuk mengetahuinya maka perlu menganalisis dari *demand* dan *supply* SDM.

5. Merumuskan Rencana Tindakan SDM

Rencana tindakan akan dilakukan apabila telah mengetahui perkiraan dan kesenjangan sdm. Jika telah mengetahuinya, ada beberapa contoh tindakan yang dapat diambil seperti mutasi karyawan ke divisi lainnya.

6. Pemantauan dan Umpan Balik SDM

Tahapan terakhir yang harus dilalui adalah pemantauan serta umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5. Faktor dalam Perencanaan SDM

Ada tiga faktor dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Pertumbuhan

Faktor pertama yang perlu diketahui adalah pertumbuhan. Ada beberapa macam pertumbuhan, tetapi yang biasa diperhatikan adalah pertumbuhan finansial dan sdm karena berperan penting bagi perusahaan.

2. Perubahan

Faktor kedua yang perlu diperhatikan adalah perubahan. Situasi dan kondisi SDM dapat berubah sewaktu-waktu. Maka dari itu, tuntutan berpikir kreatif dan bekerja secara cerdas penting bagi setiap sdm yang bekerja di perusahaan.

3. Teknologi

Teknologi juga berperan penting bagi perusahaan. Jika setiap individu mampu memahami dan mengelola teknologi yang disediakan perusahaan dengan baik, kompetensi karyawan ikut berkembang.

Ketika mengetahui betapa pentingnya perencanaan sumber daya manusia bagi perusahaan maka pengelolaannya harus tepat. RUN System mampu membantu divisi SDM dalam perekrutan maupun pelatihan karyawan. Dapatkan informasi dan penawaran terbaik dari RUN System.

C. Pengertian Manajemen SDM secara Makro

Secara makro, manajemen SDM dimengerti sebagai pengelolaan tenaga kerja secara kolektif termasuk didalamnya pengelolaan pimpinan organisasi dan tenaga kerja yang menangani manajemen SDM itu sendiri. Kegiatannya mencakup pengelolaan hubungan antara pimpinan organisasi dengan para tenaga kerja. Pengertian ini lebih luas cakupannya karena manajemen SDM yang dimaksud sudah mencakupi semua pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Dasar dari pengertian secara makro ini adalah sebuah organisasi itu berisi manusia dan berhubungan juga dengan manusia. Maka itu manajemen

SDM secara makro memberikan perhatian terhadap hubungan-hubungan itu.

Dari dua pengertian di atas kita bisa membedakan pembagian lingkup antara manajemen SDM dan manajemen personalia. Manajemen SDM berbicara tentang semua unsur manusia yang terlibat dan menjadi sumber daya dalam satu organisasi. Sedangkan manajemen personalia pembahasannya hanya sebatas lingkup desain pekerjaan dan tenaga kerja saja. Jadi, manajemen SDM itu cakupannya lebih luas dibanding manajemen personalia. Dan didalam manajemen SDM ada manajemen personalia. Antara keduanya itu seharusnya dimengerti secara terpisah sebab penggunaan kedua istilah tersebut pada ilmu manajemen modern memang dipisahkan.

1. Memahami Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah proses yang berkelanjutan dan berkembang yang bertujuan membantu karyawan melakukan penyesuaian dengan perubahan di tempat kerja. Tujuan akhirnya adalah untuk mengurangi ketidakpuasan, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menguraikan dan mengatur tugas, tugas dan tanggung jawab menjadi satu unit kerja untuk pencapaian tujuan tertentu. Desain pekerjaan pada dasarnya adalah proses integrasi dari tanggung jawab pekerjaan atau konten dan kualifikasi tertentu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang sama. Dengan menguraikan tanggung jawab pekerjaan dengan sangat jelas dan juga membantu menarik calon yang tepat ke pekerjaan yang tepat. Selain itu juga membuat pekerjaan terlihat menarik dan terspesialisasi. Ada berbagai langkah yang harus dilakukan dalam desain pekerjaan yang mengikuti urutan logis, yaitu sebagai berikut:

1. Tugas apa yang diperlukan untuk dilakukan atau tugas apa yang merupakan bagian dari pekerjaan.

2. Bagaimana tugas-tugas dilakukan.
3. Berapa jumlah tugas yang harus dilakukan.
4. Apa urutan melakukan tugas-tugas ini.

Langkah-langkah ini ditujukan untuk sampai pada definisi yang jelas dari suatu pekerjaan tertentu dan dengan demikian membuatnya kurang berisiko bagi orang yang melakukan pekerjaan yang sama. Pekerjaan yang terdefinisi dengan baik mendorong perasaan prestasi di antara karyawan dan rasa harga diri yang tinggi. Seluruh proses desain pekerjaan bertujuan untuk mengatasi berbagai masalah dalam pengaturan organisasi yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan dan hubungan yang terkait. Proses dalam desain pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Memeriksa kelebihan pekerjaan.
2. Memeriksa pekerjaan yang sedang dimuat.
3. Memastikan tugas tidak berulang-ulang.
4. Memastikan bahwa karyawan tidak tetap terisolasi.
5. Menentukan jam kerja dengan jelas.
6. Mendefinisikan proses kerja dengan jelas.

2. Manfaat Desain Pekerjaan

1. Input Karyawan

Desain pekerjaan yang baik memungkinkan umpan balik pekerjaan yang baik. Karyawan memiliki opsi untuk memvariasikan tugas sesuai kebutuhan, kebiasaan, dan keadaan pribadi dan sosial mereka di tempat kerja.

2. Pelatihan Karyawan

Pelatihan adalah bagian integral dari desain pekerjaan. Bertolak belakang dengan filosofi “biarkan mereka sendiri”, desain pekerjaan memberikan penekanan pada pelatihan orang-orang sehingga sangat menyadari apa yang dituntut pekerjaan mereka dan bagaimana melakukannya.

3. **Jadwal Kerja dan Istirahat**

Desain pekerjaan menawarkan jadwal kerja dan istirahat yang baik dengan secara jelas menentukan jumlah jam yang harus dihabiskan seorang individu dalam pekerjaannya.

4. **Penyesuaian**

Desain pekerjaan yang baik memungkinkan penyesuaian untuk pekerjaan yang menuntut fisik dengan meminimalkan energi yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan itu dan dengan menyelaraskan persyaratan tenaga kerja.

D. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1. Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. In Service Training (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5.
- Leidman, M., Bruer, R. dan Maki, B, 1996. Succession Management: The Next Generation of Succession Planning. *Human Resource Planning*, 19 (3):16-29.
- Eilitan, L. 2019. *Manajemen Strategi Operasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyon, S. 2018. *Riset Operasi*. Penerbit: Mitra Wacana.
- Ahmad H Sutawijaya, dkk. 2020. *Media Operasi Strategi & Proses Manajemen*

PROFIL PENULIS



Hermin Nainggolan SE.,MM.

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan sejak tahun 2015. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id

BAB 3

KONSEP HUMAN CAPITAL

Rezi Erdiansyah, Dr., MS.
Universitas Tarumanagara

A. Pendahuluan

Tulisan ini membahas konsep dasar pendekatan human capital dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Sukoco dan Prameswari (2017) menyebutkan bahwa *Human capital* merupakan salah satu komponen utama dari *intangible asset* yang dimiliki perusahaan, yang sebelum ini belum dijadikan tolak ukur dalam menentukan produktivitas ataupun kinerja suatu perusahaan. Dalam perkembangan dunia bisnis modern saat ini, semakin disadari bahwa manusia merupakan asset dan modal utama yang memegang peranan penting dalam mengendalikan suatu bisnis

Konsepsi modal menjadi multidimensi dalam literatur ekonomi abad kedua puluh satu, dengan demikian akan semakin luas memasukkan istilah-istilah seperti 'modal keuangan, modal organisasi, modal intelektual, modal manusia, modal struktural, modal relasional, modal pelanggan, modal sosial, modal inovasi, dan modal proses' (Nafukho, Hairston dan Brooks, 2004). Seluruh dimensi modal yang tersebut menuntut peranan *human capital* agar dapat dijalankan dan dikembangkan secara berkelanjutan serta memiliki daya saing bisnis yang tinggi.

Prinsip dasar yang menempatkan manusia sebagai modal utama dalam memperoleh produktivitas, kinerja dan daya saing bisnis suatu perusahaan adalah meningkatkan mutu sumberdaya manusia. Oleh karena itu, pendekatan *human capital* menghubungkan pendidikan dengan produktivitas dan pendapatan. Jelasnya pendidikan berkorelasi positif dengan

produktivitas dan pendapatan individual dan organisasi (Marginson, 2017).

Namun demikian, pendekatan yang menempatkan pendidikan berkorelasi dengan produktivitas, kinerja dan pendapatan mendapatkan banyak kritik dari berbagai pihak. Ditemukan terdapat begitu banyak kompleksitas untuk membangun produktivitas, kinerja dan pendapatan individu maupun perusahaan. Selain karena faktor pendidikan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan produktivitas dan kinerja bisnis, juga masih banyak faktor yang lain yang cukup menentukan antara lain, latar belakang sosial ekonomi keluarga, jaringan bisnis yang selama ini dimiliki serta modal sosial lainnya yang cukup menentukan (Marginson, 2017. Fix, 2018).

Selanjutnya penulis mencoba memberikan gambaran dasar mengenai pendekatan human capital yang telah berkembang selama ini, khususnya konsep *quality of human capital* yang diperlukan dalam pengembangan sumberdaya manusia, serta kontribusi pendidikan bagi peningkatan mutu sumberdaya manusia yang sejalan dengan kebutuhan pasar industri modern.

B. Konsep Dasar Human Capital

1. Definisi Human Capital

Rusdiana dan Ibrahim (2020) menyatakan bahwa human capital merupakan bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Namun demikian, konsep ini sekaligus mengingatkan bahwa manusia sebagai unsur modal maka memiliki peranan yang lebih penting dari pada sekedar mesin dan teknologi. Pendeknya, seluruh unsur dan jenis modal akan dijalankan, dikendalikan dan dikembangkan oleh komponen *human capital*. Untuk itu, Malhotra (2004) secara jelas menyatakan bahwa *human capital* merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan untuk menjalankan

tugas agar dapat menciptakan nilai tambah bagi kelangsungan suatu perusahaan.

Rusdiana dan Ibrahim (2020) menyimpulkan konsep *human capital* dapat diartikan dalam tiga pengertian, sebagai berikut :

1. *Human capital* sebagai aspek individual. Konsep ini menekankan pada manusia sebagai modal dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi diri, sikap, kesehatan dan sifat-sifatnya lainnya yang berhubungan dengan kemampuan berkontribusi bagi kelangsungan suatu usaha dan kegiatan lainnya,
2. *Human capital* yang berwujud pengetahuan dan keterampilan didapatkan melalui berbagai kegiatan pendidikan dalam arti yang luas yang diperoleh melalui sekolah (pendidikan formal), kursus dan pelatihan.
3. *Human capital* dalam perspektif yang berorientasi produksi, memberikan arti bahwa mutu human capital terlihat pada produktivitas ekonomi. Artinya bahwa luaran yang dihasilkan oleh *human capital* adalah kemampuan berkontribusi bagi peningkatan ekonomi secara nasional dan peningkatan profitabilitas bagi suatu perusahaan secara mikro.

Pernyataan di atas memberikan gambaran bahwa human capital adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu berupa pengetahuan, keterampilan, kepribadian, kemampuan kreatif dan inovatif yang diberikan kepada negara atau suatu bisnis, sehingga dapat memberikan keuntungan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, mengembangkan human capital yang bermutu menjadi tantangan terbesar bagi suatu negara. Pengembangan sumberdaya manusia harus diorientasikan untuk jangka Panjang, dan dengan demikian sebagaimana diungkapkan oleh Rosen (1999) diperlukan kesadaran investasi dalam pengelolaannya. Melalui komitmen investasi pada berbagai

kegiatan pendidikan, pelatihan dan pemberian pengalaman pada tenaga kerja maka mutu human capital dapat ditingkatkan, dan pada selanjutnya dapat memberikan dampak bagi individu, perusahaan dan ekonomi nasional secara keseluruhan.

2. Pendekatan Teoritis *Human Capital*

Prinsip dasar yang mendasari Teori Modal Manusia adalah asumsi bahwa sumber daya manusia yang berpengetahuan memiliki nilai yang sebanding dengan sumber daya lain yang terlibat dalam produksi barang dan jasa. Sumberdaya manusia jika dimanfaatkan secara efektif, hasilnya menguntungkan bagi individu, organisasi dan masyarakat pada umumnya. Manusia yang berpengetahuan umumnya diperoleh melalui pendidikan. Oleh karena itu, teori *human capital* berusaha menjelaskan keuntungan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi dalam sumber daya manusia dengan proposisi utamanya bahwa setiap orang dianggap sebagai bentuk modal untuk pembangunan. Dari perspektif ini, pendidikan dan proses pembelajaran dipandang sebagai investasi yang disengaja untuk mempersiapkan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas individu dan organisasi, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan di tingkat internasional (Nafukho, Hairston dan Brooks, 2004). Keyakinan dalam teori *human capital* ini, berkembang luas dalam kehidupan sosial diseluruh dunia, sehingga sebagaimana diungkapkan sejak lama oleh Strober (1990), “jika anda ingin memperoleh pekerjaan yang baik, dapatkan pendidikan yang baik pula”. Dengan demikian dalam perspektif teori *human capital*, tingginya pendidikan akan memberikan dampak terhadap kemudahan memperoleh pekerjaan, tingginya produktivitas dan pendapatan baik dilihat dari sisi individual, organisasional dan juga negara.

Terlepas dari berbagai kritik yang muncul atau keberatan terhadap kekakuan teori *human capital*, penulis akan mencoba

memberikan gambaran ringkas mengenai beberapa pendekatan teori yang seringkali menjadi acuan dalam kajian human capital.

Studi yang dilakukan oleh Strober (1990) menyebutkan beberapa teori yang terkait dengan human capital yaitu teori *The screening hypothesis*, *The signaling models of Spence*, *Efficiency wage models* dan *Internal labor market theories*.

1. Teori *The screening hypothesis*

Teori ini merupakan kritik terhadap kebanyakan pengusaha yang melakukan diskriminasi pada tenaga kerja berdasarkan ras dan gender. Selanjutnya para pengusaha melakukan penyaringan tenaga kerja berdasarkan pendidikan untuk menghindari adanya penilaian diskriminasi gender dan ras. Sebelumnya penerimaan tenaga kerja dilakukan dengan cara membedakan jenis kelamin, dimana ada anggapan bahwa tenaga kerja laki-laki lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, dengan demikian mengakibatkan juga adanya perbedaan penghasilan antara tenaga kerja pria dan perempuan, dimana penghasilan tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dari pada tenaga perempuan. Selain itu, diskriminasi juga terjadi pada aspek warna kulit, dimana warna kulit tertentu dianggap rendah produktivitasnya dibandingkan dengan warna kulit lainnya dan tentu saja berimpikasi pada perbedaan penghasilan berdasarkan perbedaan warna kulit.

Pesatnya kritik terhadap pada diskriminasi gender dan ras serta warna kulit yang berkembang, maka para pengusaha mulai menjadikan unsur pendidikan sebagai acuan dalam penerimaan tenaga kerja. Para pengusaha mengalihkan perhatiannya dalam penerimaan tenaga kerja berdasarkan pendidikan yang diperoleh oleh para calon tenaga kerja tersebut. Namun demikian, teori ini belum menyatakan keyakinan sepenuhnya bahwa pendidikan akan berkorelasi dengan produktivitas tenaga kerja, sehingga teori mengenai

pentingnya pendidikan ini lebih banyak digunakan sebagai standar awal penerimaan dan penyaringan tenaga kerja.

2. Teori The signaling models of Spence

Dipelopori oleh Phelps (, 1972), Arrow (1973), Spence (1973, 1974) (dalam Strober (1990), teori ini dimulai dengan proposisi bahwa pemberi kerja dapat membayar upah yang lebih tinggi kepada karyawan yang berpendidikan lebih tinggi, bahkan sekalipun jika pendidikan tersebut tidak berpengaruh pada produktivitas. Hal ini didasari bahwa ada kebutuhan pada kemampuan kognitif yang umumnya dimiliki oleh mereka yang memiliki pendidikan yang tinggi, yang akan memudahkan dalam berkerja dan berimplikasi pada produktivitas. Selain itu, sumberdaya manusia dengan pendidikan tinggi merupakan tenaga kerja potensial yang lebih mudah dikembangkan kemampuan kerjanya dengan biaya investasi yang lebih murah. Jika perusahaan menemukan bahwa memang mereka yang berpendidikan lebih tinggi lebih produktif, mereka akan terus menggunakan pendidikan sebagai sinyal produktivitas yang lebih tinggi, meskipun pendidikan itu sendiri tidak ada hubungannya dengan produktivitas peningkatan.

Dengan demikian, terlihat bahwa teori *The screening hypothesis* menempatkan pendidikan sebagai pedoman pintu masuk bagi para pekerja. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, para pekerja akan memiliki kemampuan dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut melalui pengalaman dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Teori ini memberikan konsekuensi bahwa perusahaan harus memiliki keinginan yang kuat dalam berinvestasi pada pengelolaan sumberdaya manusia, terutama untuk kelangsungan jangka panjang perusahaan.

3. Teori Efficiency wage models

Teori ini menekankan pada hubungan jangka panjang antara pengusaha dengan tenaga kerja. Oleh karena itu, memiliki tenaga kerja dengan masa kerja yang panjang merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk memperoleh efisiensi dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Investasi yang telah dikeluarkan oleh perusahaan serta diterima oleh para kerja sebagai modal produktivitas akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Efficiency wage models mengenyampingkan unsur pendidikan, namun memberikan penghargaan yang lebih tinggi terhadap pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja. Jelasnya, pengalaman akan mempengaruhi produktivitas dan produktivitas berpengaruh lebih lanjut terhadap penghasilan para pekerja. Dalam praktiknya, perbedaan profil tenaga kerja pada penghasilan yang diperoleh misalnya dengan memberikan unsur insentif dan bonus pada para pekerja berdasarkan pengalaman kerja atau masa kerja yang dimiliki. Cara lain yang banyak dilakukan para pengusaha adalah dengan memberikan penghasilan yang rendah pada tahap awal para pekerja memasuki dunia kerja dan meningkat sejalan dengan pengalaman dan masa kerja yang dimiliki. Penghargaan terhadap pengalaman kerja yang berimplikasi pada penghasilan, selama ini dianggap cukup efektif dalam membangun hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja untuk jangka waktu yang panjang.

4. Teori Internal labor market

Teori ini menekankan pentingnya pemberian kesempatan bagi tenaga kerja yang sudah tersedia, untuk mengisi lowongan yang tersedia di perusahaan. Dalam perspektif ini, perusahaan memberikan peluang karier bagi tenaga kerja untuk mengisi kebutuhan kerja pada kelompok atau posisi tertentu yang ada. Dengan meningkatnya karier maka

penghasilan para pekerja juga akan mengalami peningkatan dan loyalitas para pekerja terhadap perusahaan juga mengalami peningkatan yang sama.

Pemberian kesempatan secara internal, tentu menuntut persyaratan bahwa perusahaan telah melakukan investasi terhadap sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Selain itu, para pengelola sumberdaya manusia di perusahaan juga dituntut untuk dapat memastikan bahwa kebijakan dan aturan yang terkait dengan perubahan status pekerjaan dari bawahan menjadi manajer misalnya, kejelasan pekerjaan yang ada secara rinci, dan kompetensi yang diperlukan. Disinilah pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam mengisi kekosongan tenaga kerja secara internal.

Selanjutnya kajian teoritis mengenai *human capital* juga dapat ditemukan melalui tulisan yang disampaikan oleh Fix (2018) mengenai konsep *Human Capital Theory causal Chain*. Kajian tersebut digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.Theory Causal Chain

Gambar di atas memberikan penjelasan bahwa pembuktian mengenai keterkaitan antara *human capital* dengan produktivitas dan produktivitas dengan penghasilan perlu dibuktikan secara sistematis. Fix meragukan keterkaitan tersebut secara linear, artinya tidak ada bukti yang signifikan bahwa *human capital* dengan berbagai atribut yang dimilikinya termasuk pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas, selanjutnya produktivitas tidak berpengaruh terhadap perbedaan penghasilan secara

individual, melainkan hanya berpengaruh terhadap rata-rata penghasilan.

Kajian yang disampaikan oleh Fix di atas, tidak sepenuhnya mendukung pendekatan *human capital* terutama pendidikan sebagai faktor yang berdampak pada produktivitas dan pendapatan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai *human capital* memerlukan perluasan meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman, sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh sumberdaya manusia agar dapat berdampak terhadap produktivitas dan kesejahteraan para pekerja.

3. Kritik terhadap Pendekatan Human Capital

Marginson (2017) menemukan bahwa pendidikan tidak merupakan investasi dalam pembentukan kemampuan kognitif untuk pengembalian keuntungan bagi para pekerja dikemudian hari. Pendidikan lebih banyak merupakan modal kompetitif guna memperoleh pintu masuk pekerjaan. Namun tidak dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas dan penghasilan bagi individu dan perusahaan.

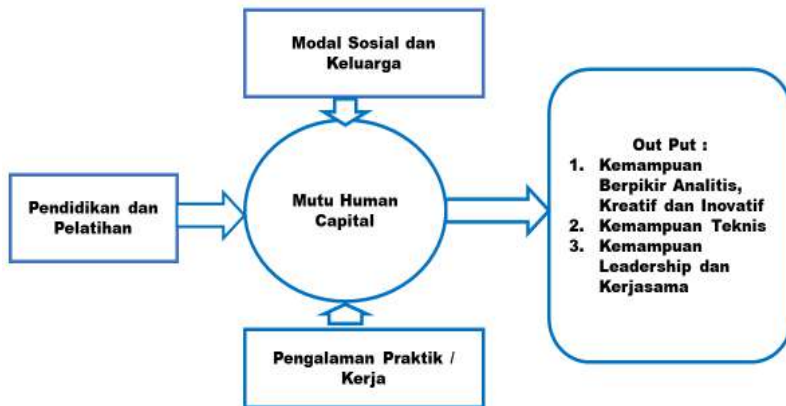
Masih banyak faktor lain yang membentuk *human capital*, sebagaimana diungkapkan sejak lama oleh Bourdieu (1988) bahwa modal budaya keluarga, modal sosial dan jaringan kerja yang dimiliki oleh individu merupakan faktor-faktor yang akan menentukan keberhasilan masa depan individu tersebut. Pendapat ini setidaknya memberikan tekanan bahwa faktor lingkungan sosial budaya, bahkan kehidupan politik dimana suatu individu berada akan menentukan mutu *human capital*. Oleh karena itu, faktor pendidikan seharusnya tidak saja berfokus pada peningkatan keterampilan sumberdaya manusia dalam bekerja, melainkan tugas besar pendidikan adalah melakukan perubahan sosial dan budaya, sehingga dapat menghasilkan mutu sumberdaya manusia atau *human capital* yang berkontribusi bagi produktivitas dan pendapatan individual dan nasional.

4. Kebutuhan Pendidikan dalam Human Capital

Pendidikan yang terkait dengan produktivitas tenaga kerja merupakan tuntutan penting bagi pengembangan *human capital* saat ini. Pendidikan formal yang diperoleh melalui pendidikan tinggi belum sepenuhnya dianggap sebagai faktor yang menentukan dalam pembentukan mutu sumberdaya manusia. Menempatkan pendidikan sebagai agen perubahan sosial, budaya dan ekonomi memerlukan perubahan pendidikan secara mendasar. Pendidikan harus mampu mengubah pola pikir individu dan lingkungan sosial. Dengan kata lain, diperlukan reproduksi sosial budaya untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia.

Namun demikian, adanya kritik terhadap proses pendidikan yang belum sepenuhnya mampu menciptakan mutu sumberdaya manusia, tidak juga dapat diartikan bahwa pendidikan tidak berkontribusi bagi produktivitas tenaga kerja, dalam hal ini setidaknya pendidikan dalam jangka pendek harus menciptakan kemampuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang sejalan dengan kebutuhan industri sehingga berdampak pada peningkatan ekonomi individu dan negara. Sedangkan dalam jangka panjang pendidikan harus diarahkan pada kemampuan untuk melakukan reproduksi sosial, sehingga dapat menciptakan tatanan sosial budaya yang sejalan dengan perkembangan industry, bercirikan kemampuan sumberdaya manusia dengan daya saing tinggi serta mampu bertindak secara kreatif dan inovatif.

Penulis mencoba menggambarkan secara skematis peningkatan mutu *human capital* sebagai berikut :



Gambar 2.Peningkatan Mutu Human Capital

Gambar di atas memberikan penjelasan bahwa pengembangan mutu *human capital* memiliki kompleksitas yang ditentukan oleh berbagai faktor meliputi pelaksanaan pendidikan formal di suatu negara, pelatihan-pelatihan yang berhubungan langsung dengan dunia kerja, modal sosial meliputi budaya dengan nilai-nilai sosial yang telah ada pada masyarakat, serta pemberian kesempatan pengalaman praktik atau kerja bagi calon dan tenaga kerja yang ada.

Mutu *human capital* pada saat ini dan kedepan, diprediksi menuntut beberapa aspek luaran yang lebih komprehensif yaitu meliputi kemampuan tenaga kerja untuk berpikir analitis artinya dapat mengetahui berbagai hambatan yang dihadapi dalam bekerja serta menemukan solusi dalam mengatasi hambatan tersebut, oleh karenanya kemampuan kreatif dan inovatif semakin diperlukan. Tuntutan lain adalah kemampuan bekerja secara teknis / skill, hal ini diperlukan terutama bagi para pekerja yang berada pada level yang lebih rendah dan biasanya diperlukan pada awal seseorang memasuki dunia kerja. Terakhir adalah tuntutan kemampuan kepemimpinan dan kerjasama. Kemampuan leadership merupakan basis bagi pengembangan karier tenaga kerja, hal yang sama juga ada pada

kemampuan kerjasama terutama kemampuan untuk bekerja dalam kelompok.

Dari berbagai faktor yang digambarkan di atas, pendidikan harus menjadi faktor utama sebagai pencetus mutu *human capital*. Dessus (2016) menjelaskan bahwa perbedaan kualitas, seperti infrastruktur pendidikan, kemampuan awal sumber daya manusia dan kemampuan untuk mendistribusikan layanan pendidikan secara merata di dalam populasi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perbedaan mutu sumberdaya manusia.

Namun demikian, persoalan lain yang juga menjadi krusial dalam pendidikan adalah mengenai keterkaitan antara pendidikan dengan tuntutan dalam dunia kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa pendidikan harus mampu menyediakan lulusan yang sejalan dengan dunia kerja. Di Indonesia misalnya, berbagai upaya dilakukan pemerintah, antara lain melalui pendidikan yang bercirikan keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*) serta pendidikan berbasis kompetensi (Muhson, et al, 2012).

Pada tahun 2020, kebijakan pemerintah Indonesia mengenai *Merdeka Belajar, Kampus Merdeka* telah memberikan ruang yang lebih luas pada para peserta didik untuk memperoleh pengalaman belajar sambil bekerja, sehingga sejak awal lulus pendidikan tinggi khususnya telah memiliki pengalaman kerja. Pendidikan tinggi tampaknya memang harus mengedepankan dua aspek penting yaitu terus melakukan peningkatan kemampuan analitis peserta didik, untuk mendorong tumbuhnya kemampuan kreatif dan inovatif melalui pendidikan akademik. Pada sisi lain, kemampuan teknis / skill juga tidak dapat diabaikan, hal ini dalam kebijakan strata pendidikan lebih banyak diberikan pada pendidikan yang bersifat vokasional. Menurut Winangun (2017) pendidikan vokasi seharusnya menjadi fondasi yang kuat sumberdaya manusia Indonesia saat ini.

Dari aspek pembelajaran, pendidikan akademik (S1, S2 dan S3) bertujuan untuk mengembangkan kemampuan berpikir secara analitis, kreatif dan inovatif, namun demikian tujuan tersebut tidak berarti mengabaikan aspek kemampuan teknis / skill yang dimiliki lulusan. Pada level S1 misalnya, selain lulusan telah dibekali kemampuan akademik, juga harus memiliki kemampuan teknis. Perpaduan antara kemampuan akademik dengan kemampuan teknis seharusnya menjadi keunggulan yang dimiliki pendidikan akademik dibandingkan dengan pendidikan vokasional yang lebih banyak berfokus pada kemampuan teknis.

Dalam perspektif yang lebih luas, selain pendidikan/pelatihan dan pengalaman kerja, *human capital* juga dapat berhubungan modal keluarga dan modal sosial yang tumbuh dalam masyarakat. Totterman & Sten (2) menyebutkan didalam modal keluarga dan sosial terdapat unsur koneksi antar pribadi atau kelompok yang akan membuka ruang pemberian pengalaman dan kemampuan bagi seseorang untuk belajar, berkembang dan masuk kedalam jaringan kerja serta ekonomi. Berdasarkan perspektif modal sosial ini dapat dijelaskan bahwa, ada keterlibatan budaya atau lingkungan sosial dalam pengembangan *human capital*. Oleh karena itu, peranan pendidikan dalam arti yang luas kembali diperlukan, karena pendidikan sesungguhnya dapat mendorong perubahan sosial budaya menuju arah yang sejalan dengan kemajuan dan perkembangan ekonomi. Jika tantangan pendidikan dalam jangka pendek menghasilkan sumberdaya manusia yang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, maka untuk jangka panjang pendidikan secara terintegrasi akan menghasilkan perubahan sosial budaya yang dinamis dan berkontribusi bagi kemajuan ekonomi.

C. Penutup

Peningkatan mutu sumberdaya manusia yang bermuara pada pendekatan *human capital*,

sekalipun memperoleh banyak kritik dari berbagai ahli terhadap peranan pendidikan yang dianggap tidak sepenuhnya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan mutu sumberdaya manusia, namun penulis tetap beranggapan bahwa pendidikan merupakan faktor yang utama dalam pengembangan *human capital* tersebut. Pendidikan yang komprehensif, dalam arti bahwa pendidikan harus mampu menghasilkan sumberdaya manusia mampu berpikir secara analitis, kreatif, inovatif serta ditunjang dengan keterampilan yang memadai akan memberikan dampak bagi lulusan untuk memperoleh pekerjaan yang didambakan.

Selain itu, tantangan besar dengan waktu yang cukup panjang dari pendidikan adalah menghasilkan perubahan sosial budaya, dimana tatanan sosial, kebiasaan yang tidak sejalan dengan tatanan kehidupan modern yang industrialis, harus diubah dan disesuaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bourdieu, Pierre. 1989. Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*. Springer Vol.7, no 1.
- Dessus, Sebastien. (tanpa tahun). Human Capital and Growth: the Recovered Role of Educational Systems. The World Bank West Bank and Gaza Resident Mission. P.O. Box 54842 Jerusalem Tel./Fax/E-mail: (972 2) 236 65 49/236 65. 43/sdessus@worldbank.org.
- Fix, Blair. 2018. The trouble with human capital theory. *Working Papers on Capital as Power*, No. 2018/07. Provided in Cooperation with: The Bichler & Nitzan Archives. <http://www.capitalaspower.com/?p=2528>.
- Marginson, Simon. 2017. Limitations of human capital theory. UCL Institute of Education, University College London, London, UK; Melbourne Centre for the Study of Higher Education, University of Melbourne, Melbourne, Australia, *Studies in Higher Education*, 2017. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>.
- Muhson, Ali., Wahyuni, Daru., Supriyanto & Mulyani Endang. 2012. Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012.
- Malhotra, Naresh K. (2004), *Marketing Research: An Applied Orientation, Fourth Edition*, Prentice Hall, New Jersey.
- Nafukho , Hairston & Brooks, Fredrick Muya, Nancy, Kit. 2010. Human capital theory: Implications for Human Resource Development. ISSN: 1367-8868 (Print) 1469-8374 (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/rhrd20>. To link to this article: <https://doi.org/10.1080/136788604200029984>.
- Rosen, H. S. 1999. *Public Finance*. New York: McGraw-Hil.
- Rusdiana dan Ibrahim, Tatang. 2020. *Manajemen Pengembangan Human Capital*. Penerbit Yrama Media, Bandung.

- Strober, Myra H. 1990. Human Capital Theory: Implications for HR Managers. *Industriarle Lations* Vol. 29, No. 2 (Spring 1990). O 1990 Regents of the University of California. 0019/8676/90/525/2 14.
- Sukoco, Dea dan Prameswari, Dea. 2017. Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur* Vol. 2, No.1, April 2017.
- Totterman, Henrik & Sten, Jan.2005. Start-ups. *Business Incubation and Social Capital*.
International Small Business Journal. Copyright © 2005 SAGE Publications
(London, Thousand Oaks and New Delhi). <http://isb.sagepub.com>
DOI: 10.1177/0266242605055909]. Vol 23(5): 487–511.
- Winangun, Kuntang. 2017. Pendidikan Vokasi Sebagai Pondasi Bangsa Menghadapi Globalisasi. *Jurnal Taman Vokasi* Vol. 5, No. 1, Juni 2017.
DOI: <https://doi.org/10.30738/jtv.v5i1.1493>.

PROFIL PENULIS



Dr. Rezi Erdiansyah, M.S. Dosen pada Prodi MM dan Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara. Selain mengajar juga aktif melakukan penelitian dan pelatihan bidang ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber daya Manusia, kapital sosial dan manajemen mutu.

BAB 4

PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA

Wahyu Setya Ratri, SP., MP.
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

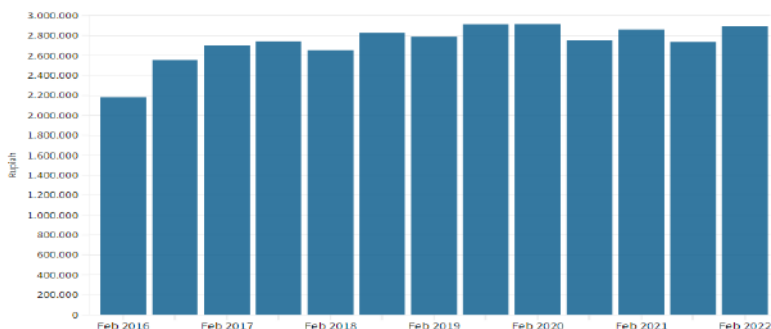
A. Kondisi Tenaga Kerja Indonesia Saat Ini

Indonesia dan dunia pada tahun 2019 – 2021 pertengahan menghadapi pandemi Covid-19 yang sampai saat ini masih berlangsung walaupun tidak begitu mengerikan seperti di awal tahun 2019 dan 2020. Akibat adanya pandemi tersebut, di beberapa daerah melakukan PSBB (Penutupan Skala Besar) yang berdampak pada sektor jasa dan barang. Beberapa kantor memberlakukan *Work Form Home* (WFH) dan berdampak lebih lanjut ada beberapa perusahaan yang menghemat biaya “merumahkan” pekerjanya dan adapula yang memPHK pekerjanya secara sepihak. Dampak dari adanya PHK secara besar-besaran adalah melimpahnya tenaga kerja di bursa tenaga kerja. Hal ini nampaknya akan berlangsung hingga saat ini dimana resesi ekonomi berlangsung, dimana resesi ini selain dipengaruhi oleh tsunami covid 19 juga adanya perang antara Ukraina dan Rusia. Banyak negara besar yang sedang berusaha agar dampak resesi ini tidak berlangsung lama, salah satunya adalah dengan meminjam uang ke IMF (Wulandari, 2022)

Indonesia diprediksi tidak akan terdampak krisis ini, dikarenakan sektor pertanian di Indonesia sejak berlangsungnya Covid-19 mengalami pertumbuhan sekitar 12.5% lebih unggul daripada sektor lainnya. Hal ini berdampak pada penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian kurun waktu Februari 2021 ke Februari 2022

mencapai 1,86 juta orang. Itu merupakan angka tertinggi dari total 17 sektor penyerap tenaga kerja. Dengan serapan itu, total distribusi penduduk bekerja di sektor pertanian per Februari 2022 mencapai 29,96 persen dari total 135,6 juta penduduk bekerja. Selain pertanian, sektor perdagangan menjadi penyerap tenaga kerja terbesar kedua yakni industri pengolahan sebanyak 850 ribu orang dan diikuti sektor perdagangan 640 ribu tenaga kerja (Nasution, 2022) Tenaga kerja yang diserap di sektor pertanian, tidak lain adalah dari tenaga kerja yang mengalami PHK dari perusahaan dan tidak mempunyai keahlian lainnya. Selain itu dewasa ini banyak anak muda yang tertarik bekerja di sektor pertanian yang non konvensional. Mereka menggabungkan teknologi saat ini dengan ketersediaan lahan. Munculnya petani modern dari kalangan anak muda, dipacu oleh rendahnya UMR (Upah Minimal Regional) di beberapa daerah. UMR yang minim serta keterbatasan produksi karena masih konvensionalnya pertanian menyebabkan banyak tenaga kerja usia produktif yang beralih menjadi petani modern. Mereka berasal bukan dari sarjana pertanian saja, tetapi juga dari berbagai latar belakang pendidikan. Konsep mereka sederhana, yaitu mendorong adanya ketahanan pangan serta menyerap tenaga kerja. UMR yang berlaku di Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Upah Minimal Regional Indonesia tahun 2016 - 2022



Sumber: BPS 2022

Tabel tersebut menjelaskan keadaan UMR di Indonesia tahun 2016 – 2022 mengalami pasang surut, terutama pada tahun 2019 – 2021, dimana pandemi berlangsung. Akan tetapi Nilai Tukar Petani mengalami kenaikan, maka UMR mengalami kenaikan juga. NTP di Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. NTP di Indonesia tahun 2022

No	Provinsi	Nilai Tukar Petani (NTP) menurut Provinsi (Janus-Des)											
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
4	ACEH	106.14	107.29	107.29	106.63	105.42	105.16	104.26	106.65	109.04	.	.	.
5	SUMATERA UTARA	126.75	125.83	128.65	130.38	116.40	117.31	108.85	117.80	119.33	.	.	.
7	SUMATERA BARAT	112.63	112.97	113.32	113.46	109.11	108.91	105.76	107.19	109.22	.	.	.
8	RIAU	149.90	153.64	159.11	159.22	136.03	133.68	118.40	133.35	139.27	.	.	.
9	JAMBI	139.10	140.12	142.38	143.87	131.50	127.31	119.74	129.58	133.23	.	.	.
10	SUMATERA SELATAN	114.45	114.79	115.51	115.72	110.29	110.37	105.75	105.91	99.31	.	.	.
11	BENGGULU	143.00	145.48	147.32	146.88	127.02	120.66	110.43	122.90	130.15	.	.	.
12	LAMPUNG	106.83	108.02	108.43	107.61	104.66	104.49	102.35	103.07	101.54	.	.	.
13	KEP. BANGKA BELITUNG	134.76	136.68	139.35	137.37	123.62	120.94	111.22	120.22	119.03	.	.	.
14	KEP. RIAU	106.99	107.18	107.07	106.96	107.96	108.12	109.96	108.49	106.54	.	.	.
15	DKI JAKARTA	102.29	102.56	102.36	102.31	102.27	103.02	103.73	104.13	105.03	.	.	.
16	JAWA BARAT	99.50	99.52	99.15	97.17	96.90	99.07	99.97	100.22	100.46	.	.	.
17	JAWA TENGAH	103.18	102.83	102.62	100.93	101.96	103.30	104.31	105.38	105.97	.	.	.
18	DI YOGYAKARTA	99.20	99.33	99.65	98.14	97.32	97.11	96.90	98.12	98.06	.	.	.
19	JAWA TIMUR	102.33	101.72	101.55	100.02	100.52	101.97	102.66	103.33	103.98	.	.	.
20	BANTEN	100.89	100.74	99.03	99.52	99.04	97.40	96.93	99.13	99.97	.	.	.
21	BALI	94.61	94.23	94.44	93.69	93.85	95.73	96.05	96.28	96.40	.	.	.
22	NUSA TENGGARA BARAT	106.44	107.21	106.22	104.75	104.46	105.65	104.74	105.03	105.14	.	.	.
23	NUSA TENGGARA TIMUR	96.22	96.37	96.21	95.37	94.39	94.82	94.52	94.48	95.14	.	.	.
24	KALIMANTAN BARAT	145.26	148.51	152.67	154.87	138.05	137.59	128.04	133.71	136.05	.	.	.
25	KALIMANTAN TENGAH	129.66	131.88	133.89	132.50	121.97	118.18	111.16	116.08	115.98	.	.	.
26	KALIMANTAN SELATAN	111.68	112.35	112.41	109.93	105.86	105.76	104.86	106.33	104.58	.	.	.
27	KALIMANTAN TIMUR	131.59	130.77	133.81	134.86	121.54	124.28	113.52	117.47	122.61	.	.	.
28	KALIMANTAN UTARA	109.97	109.41	110.19	110.94	108.63	106.96	105.68	107.88	108.34	.	.	.
29	SULAWESI UTARA	110.17	110.91	110.04	110.77	110.73	110.34	110.08	109.28	107.82	.	.	.
30	SULAWESI TENGAH	103.35	103.01	103.57	103.53	102.15	102.58	100.97	99.89	98.99	.	.	.
31	SULAWESI SELATAN	100.74	100.20	100.71	100.58	99.47	99.95	99.56	100.10	100.49	.	.	.
32	SULAWESI TENGGARA	100.79	100.50	100.58	100.65	99.97	100.68	100.10	100.43	99.68	.	.	.
33	GORONTALO	103.92	104.13	104.44	104.96	105.31	105.98	103.53	103.20	102.86	.	.	.
34	SULAWESI BARAT	127.16	128.18	129.93	127.24	114.00	108.92	100.36	107.38	114.04	.	.	.
35	MALUKU	104.43	104.50	105.25	105.96	104.30	104.95	105.47	105.42	104.39	.	.	.
36	MALUKU UTARA	106.01	105.39	107.38	108.10	107.14	106.22	106.66	107.81	106.92	.	.	.
37	PAPUA BARAT	101.45	100.88	100.38	100.31	99.78	100.95	101.05	101.34	100.82	.	.	.
38	PAPUA	100.63	101.25	101.13	100.72	100.41	100.51	100.18	99.46	99.08	.	.	.
39	INDONESIA	108.67	108.83	109.29	108.46	105.41	105.96	104.25	106.31	106.82	.	.	.

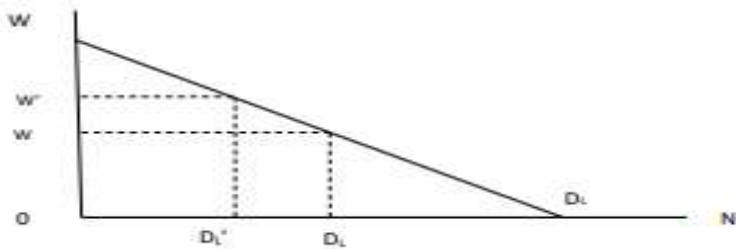
Sumber: BPS (2022)

B. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan atas suatu barang produksi dan jasa sehingga perusahaan akan menambah tenaga kerja untuk produksinya jika permintaan akan barang produksi dan jasa meningkat. Oleh karena itu permintaan tenaga kerja disebut sebagai *derived demand* atau permintaan turunan (McConnell, Brue, & Macpherson, 2013 dalam Pramusito 2019). Upaya mempertahankan tenaga kerja yang digunakan, perusahaan, maka perusahaan harus menjaga permintaan masyarakat atas barang yang diproduksi dan jasa agar kondisinya stabil atau mungkin meningkat. Untuk menjaga kestabilan produksi barang dan jasa, maka perusahaan melakukan upaya antara lain diversifikasi produk, perluasan penjualan, dan intensifikasi produk. Dengan demikian diharapkan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dapat dipertahankan pula (Sumarsono, 2003 dalam Pramusito 2019). Permintaan tenaga kerja memiliki karakter individu di pasar tenaga kerja. Tenaga kerja dibutuhkan bukan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja, tetapi dibutuhkan karena tugas tertentu untuk dipenuhi dan memiliki layanan yang diberikan (Abdurakhmanov & Zokirova, 2013 dalam Pramudito 2019). Tingkat permintaan tenaga kerja oleh individu perusahaan yang dapat dimaksimalkan keuntungan terjadi pada saat nilai produktivitas tenaga kerja sama dengan biaya marginal tenaga kerja (Santoso, 2012 dalam Pramudito 2019).

Kurva Nilai produk marginal (VMP/Value Marginal Product) merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna. VMP adalah biaya marjinal dari mempekerjakan satu unit tenaga kerja dan pendapatan marjinal dari satu unit input. VMP menunjukkan manfaat yang diperoleh dari mempekerjakan pekerja tambahan dan memegang modal konstan. Asumsi bahwa harga satu input tetap

(modal tetap), sehingga nilai produk marginal tenaga kerja adalah sebagai berikut: Kondisi tersebut menyatakan bahwa satu unit peningkatan tenaga kerja akan menghasilkan pendapatan sebesar nilai unit penjumlahan dari satu unit tenaga kerja. Jika diberlakukan harga produk sebagai variabel eksogen tergantung pada keseimbangan pasar, maka nilai produk rata-rata dimana nilai produk rata-rata memberikan harga output per tenaga kerja. Jika tingkat upah turun, perusahaan akan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja, sehingga permintaan akan tenaga kerja bergeser ke kanan. Namun, jika perusahaan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja yang mengarah ke peningkatan output, dan kemudian harga akan menurun artinya nilai marginal produk menurun, sehingga kurva permintaan jangka pendek untuk tenaga kerja menurun ke bawah.



Gambar 3. Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Sumber: (Borjas, 2016)

Gambar di atas merupakan gambar kurva permintaan tenaga kerja. Kurva tersebut menggambarkan apa yang terjadi pada pekerja perusahaan ketika upah berubah, dengan asumsi modal konstan. Kurva permintaan tenaga kerja memiliki slope negatif dan menggambarkan nilai perusahaan dari kurva produk marginal atau value marginal product (VMP). Awalnya upah adalah \$22 dan perusahaan mempekerjakan pekerja tinggi. Pada saat upah turun menjadi \$18, perusahaan mempekerjakan 9 pekerja. Nilai produk marginal perusahaan menurun karena semakin banyak pekerja yang dipekerjakan. Ketinggian kurva

permintaan tenaga kerja tergantung pada harga output dan produk marjinal. Kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kanan jika output menjadi lebih mahal. Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu (Sudarsono, 1990). Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Miller & Meiners (1993), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (Value of Marginal Product, VMP). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (Marginal Physical Product) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (Marginal Physical Product, MPP) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka besarnya VMP yang merupakan perkalian antara $MPP \times P$ akan sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu P_N . besarnya $VMP = P$ didapatkan dari pernyataan bahwa kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva isoquan menjadi tangens terhadap isocost. Bila sudut garis pada isoquant sama dengan w/r . sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada isoquant sama dengan $MPP_i/MPPK$, maka kombinasi input yang optimal adalah : $w/r = MPP_i/MPPK$ atau $MPPK/r = MPP_i/w$. Dimana r adalah tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal sedangkan w adalah tingkat upah per unit. Apabila persamaan diatas diperluas secara umum maka akan menjadi :

$$MPPX/PX = MPPY/PY$$

Dalam kalimat lain, minimisasi biaya input atau maksimalisasi output atas penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x , akan memperbanyak biaya produksi sebanyak P_x , sekaligus akan memperbesar volume produk sebanyak MPP_x itu berarti Rasio P_x / MPP_x merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya marginalnya (Marginal Cost, MC). Dari sini maka persamaan diatas juga bisa dirubah menjadi :

$$MPPX/PX = MPPY/PY = MFPN/PN = 1/MC$$

Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi:

$$MPP_x/P_x = MPPY/PY = MPPN/PN = 1/MC - 1/MR = 1/P$$

Dari persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa :

$MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P$, sehingga $MPP_x \times P = P_x$ untuk semua input.

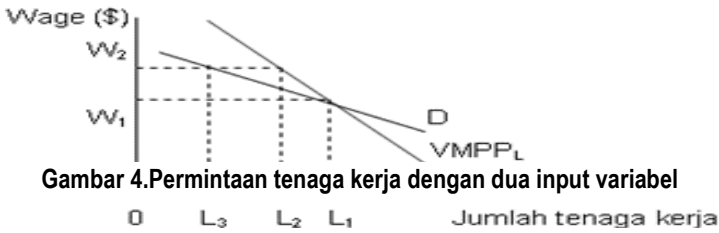
Ini berarti kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja -jangka pendek- dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna (dengan Catatan kuantitas semua inpu. Lainnya, konstan). Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga outputnya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input disini juga kita asumsikan konstan. Permintaannya elastisitas sempurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis

upah (Tingkat upah /uang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan.

Jika tingkat upah per unit pekerja yang kualitasnya konstan adalah W_0 maka kuantitas pekerja yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari W_0 merupakan kurva penawaran tenaga kerja untuk setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna. Perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tambahan jika MPP_i lebih besar dari biaya tenaga kerja tambahan. Biaya tenaga kerja tambahan ditentukan oleh upah riil yang dihitung sebagai (upah nominal/tingkat harga), upah riil ini mengukur jumlah output riil yang harus dibayar perusahaan untuk setiap pekerjanya, karena dengan mengupah satu pekerja lagi menghasilkan kenaikan output untuk $MPPL$ dan biaya pada perusahaan, Untuk upah riil perusahaan akan mengupah tenaga kerja tambahan selama $MPPL$ melebihi upah riil. Dengan mengasumsikan bahwa tenaga kerja dapat ditambah dan faktor produksi lain tetap, maka 3erbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula, atau dengan semakin banyak tenaga kerja digunakan semakin turun MPP_i , nya karena nilai MPP_i . mengikuti hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang.

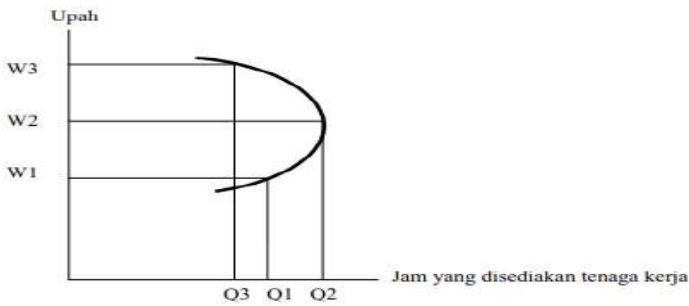
Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun, ini diperlihatkan oleh kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva VMP dalam kuantitas tenaga kerja yang lebih sedikit. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal, atau $MPPR$, akan menurun karena kini setiap unit modal digarap oleh lebih sedikit pekerja. Jika sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang, produk fisik marginal mesin itu akan menurun dibandingkan saat sebelumnya ketika mesin itu dikerjakan oleh beberapa orang. Karena kini hanya ada satu pekerja, mereka tidak bisa bergantian menjalankan mesin, sehingga hasilnya lebih sedikit. Dalam kalimat lain, modal bersifat komplementer terhadap

tenaga kerja, atau ada komplementaritas (complementary) diantara keduanya. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut



Kurva Permintaan tenaga kerja dengan dua input variabel, yang dimulai dari tingkat upah w . Pada tingkat upah sebesar W_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Lalu upah naik menjadi W_1 , tingkat penyerapan tenaga yang optimal pun bergerak ke L_2 dimana garis upah yang horizontal yang baru berpotongan dengan kurva $VMPP_i$. Komplementaritas input-input menyebabkan terjadinya kenaikan upah mengakibatkan produk fisik marginal modal menurun dan bergeser ke kiri menjadi VMP_i , perpotongan baru dari garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L . jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga kerja $dL-dL$ Dengan demikian, dengan jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, produk fisik marjinal modal akan menurun. Setiap unit modal kini membuahkan lebih sedikit hasil sehingga tidak dapat menyerap banyak unit tenaga kerja. MPPR akan menurun seiring dengan menurunnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan akan merekrut setiap unit input sampai suatu titik dimana nilai produk marginalnya sama dengan harganya.

tingkat pendapatan dan waktu. Sedangkan individu bekerja sebagai kontrafersi dari leisure menimbulkan penderitaan, sehingga individu mau bekerja jika mendapat kompensasi atas waktu atau jam kerja yang mereka tawarkan pada tingkat upah dan harga yang mereka inginkan (Becker, 1993). Tenaga kerja yang memaksimalkan kepuasan dengan mengalokasikan waktu mereka sehingga pendapatan terakhir dihabiskan untuk liburan atau melakukan kegiatan yang menghasilkan kepuasan yang sama dengan pendapatan terakhir mereka untuk suatu barang. Peningkatan pendapatan non-kerja akan mengurangi jam kerja pekerja. Peningkatan dalam pendapatan non-kerja mengurangi kemungkinan seseorang memasuki dunia kerja. Sedangkan peningkatan upah meningkatkan kemungkinan seseorang dalam keputusan untuk bekerja. Oleh karena itu, upah riil dapat dikatakan sebagai penentu seseorang dalam keputusan untuk bekerja (Borjas, 2016; Oğuz,2018). Ketika terjadi perubahan tingkat upah, misal upah meningkat, maka pengaruhnya terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan dapat dijelaskan dengan konsep efek substitusi dan efek pendapatan (Borjas, 2016; Santoso, 2012).



Gambar 5. Kurva Asal Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: (Borjas, 2016)

Kurva penawaran tenaga kerja menunjukkan jumlah jam kerja dari pekerja pada berbagai tingkat upah. Pada tingkat upah di atas reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki slope positif sampai pada titik tertentu. Keadaan selanjutnya akan berubah jika kesejahteraan sudah membaik atau mempunyai suatu keahlian yang lebih dan jumlah jam kerja yang ditawarkan semakin berkurang pada saat upah meningkat yang mengakibatkan slope kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif, sehingga kurva penawaran tenaga kerja melengkung ke belakang atau backward-bending labor supply curve (Borjas, 2016). Gambar 2 menjelaskan asal penawaran tenaga kerja oleh tenaga kerja dimana kurva penawaran tenaga kerja merupakan kurva hubungan antara upah dan jam kerja. Semakin tinggi tingkat upah yang diberikan maka semakin tinggi jam kerja yang dibutuhkan oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, hal ini berhubungan juga dengan tingkat resiko yang diterima pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Semakin berat atau banyak resiko maka semakin besar upah yang diterimanya. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja:

1. Jumlah Penduduk

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar (Bloom & Freeman, 2014 dalam Dernawan 2020). Jika jumlah penawaran tenaga kerja semakin besar maka akan terjadi pergeseran kurva penawaran tenaga kerja ke kanan

2. Struktur Umur Penduduk

Bertambahnya umur panjang penduduk merupakan salah satu pencapaian utama masyarakat. Hal tersebut mencerminkan peningkatan kesehatan dan kesejahteraan. Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, ini dapat dilihat dari bentuk

piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah (Biffi, 1998; Bloom & Freeman, 2014). Bertambahnya jumlah penawaran tenaga kerja makan akan mengakibatkan kurva penawaran tenaga kerja bergeser ke kanan tergantung pada tingkat upah di pasar tenaga kerja

3. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja yang tersedia (Borjas, 2016). Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi daripada pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggipendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja

4. Tingkat Upah

Secara teoritis, tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan pada kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif (Borjas, 2016; Oğuz, 2018; Santoso, 2012)

5. Kebijakan Pemerintah

Pengkajian upah tenaga kerja tidak terlepas dari kebijakan pemerintah kedalamnya adalah sangat relevan. Misalnya kebijakan pemerintah dalam hal belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja, dan akan ada batas umur kerja menjadi lebih tinggi. Selain itu juga kebijakan pembangunan jumlah sekolah baru, serta pengembangan infrastuktur sekolah yang dilaksanakan pemerintah Indonesia antara tahun 2000 - 2020. Dengan demikian terjadi

pengurangan jumlah tenaga kerja, dimana penduduk usia kerja dapat terlibat dalam pekerjaan sektor formal maupun informal. (Dimas 2022).

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengarnbil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk. Memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Menurut G.S Becker (1976 dalam Pramudio 2021), Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontrofersi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan. Kombinasi waktu non pasar dan barang-barang pasar terbaik adalah kombinasi yang terletak pada kurva indefferensi tertinggi yang dapat dicapai dengan kendala tertentu. sebagaimana gambar 3, kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu peryediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari W ke W_1). Sets lah mencapai upah tertentu (W'), pertambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W_1 ke W_N) Hal ini disebut Backward i Sending Supply Curve.

Layard dan Walters (1978 dalam Dimas 2022), menyebutkan bahwa keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan

pendapatan non kerja. Adapun tingkat produktivitas selalu berubah-ubah sesuai dengan fase produksi dengan pola mula-mula naik mencapai puncak kemudian menurun. Semakin besar elastisitas tersebut semakin besar peranan input tenaga kerja untuk menghasilkan output, berarti semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan untuk menggambarkan pola kombinasi faktor produksi yang tidak sebanding (Variable proportions) umumnya digunakan kurva isokuan (isoquantities) yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan kapital) yang menghasilkan volume produksi yang sama. Lereng isokuan menggambarkan laju substitusi teknis marginal atau marginal Rate of Technical Substitution atau dikenal dengan istilah MRS. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva isoquant.

D. Upah Minimum

Setiap tahun Pemerintah Pusat memberikan arahan dan kebijakan kepada pemerintah daerah (provinsi, kabupaten / kota) dalam menetapkan aturan mengenai kebijakan upah minimum. Secara filosofis, kebijakan upah minimum dibuat untuk memastikan bahwa pekerja yang berstatus lajang dan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki kehidupan yang layak dengan memperhatikan kondisi perusahaan, serta pertumbuhan ekonomi di daerah. Dengan arahan dan kebijakan Pemerintah Pusat, pemerintah daerah (baik provinsi, kabupaten / kota) kemudian menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dimana variabel yang dijadikan pedoman adalah paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah dengan bersumber pada data yang berasal dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Tingkat upah minimum ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan pengupahan Pemerintah Pusat untuk

memastikan kehidupan yang layak dengan mempertimbangkan kondisi tenaga kerja, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum umumnya ditetapkan di tingkat provinsi dan, tingkat kabupaten/kota (dengan melihat pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi di kabupaten/kota) dan kadang-kadang di tingkat sektoral oleh Gubernur, mengikuti rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum juga dapat ditetapkan dengan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja, dengan ketentuan besaran upah tidak boleh kurang dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Setiap perjanjian yang menetapkan upah lebih rendah dari yang ditentukan oleh Pemerintah dianggap batal demi hukum.

Aturan hukum ketenagakerjaan telah mengatur bahwa upah minimum ditentukan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, termasuk paritas daya beli (*purchasing parity*), tingkat penyerapan tenaga kerja, dan upah median (margin antara 50 persen dari upah tertinggi dan 50 persen pekerja terendah). untuk posisi tertentu. Variabel paritas daya beli, penyerapan tenaga kerja dan median upah dihitung berdasarkan rata-rata 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang ada. Apabila persyaratan tersebut tidak terpenuhi, Gubernur tidak dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota bagi Kabupaten/Kota yang belum memiliki Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Faktor-faktor yang menentukan penyesuaian upah minimum, selain memperhitungkan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat ketentuan, juga mengacu pada rata-rata konsumsi per kapita anggota rumah tangga yang bekerja. Upah disesuaikan setiap tahun dengan batas atas dan batas bawah upah minimum di wilayah yang bersangkutan. Batas atas ditentukan berdasarkan rata-rata konsumsi per kapita dan rata-rata jumlah anggota rumah tangga yang bekerja di setiap rumah

tangga. Data rata-rata ini menggunakan data di wilayah yang bersangkutan. Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi menggunakan data yang ada di tingkat Provinsi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dimana perhitungan nilai penyesuaian upah minimum dilakukan oleh dewan pengupahan. Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan mengembangkan sistem pengupahan nasional, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota mengirimkan usulannya kepada Bupati/Walikota untuk diteruskan kepada Gubernur di tingkat Provinsi. Usulan ini disampaikan kepada Dewan Pengupahan Provinsi yang mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi. Perhitungan penyesuaian Upah Minimum Provinsi dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan kemudian direkomendasikan kepada gubernur. Upah Minimum Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan selambat-lambatnya setiap tanggal 21 November tahun berjalan dan berlaku mulai tanggal 1 Januari tahun depan. Apabila tanggal 21 November jatuh pada hari libur, maka pengumuman akan dilakukan 1 (satu) hari sebelumnya. Apabila Upah Minimum Provinsi pada tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah Minimum Provinsi, maka gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi tahun berikutnya sama dengan tahun berjalan.

Kewenangan gubernur untuk menetapkan upah minimum kabupaten/kota serta upah minimum sektoral semakin kecil. Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat-syarat tertentu, rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan dalam 3 (tiga) tahun terakhir dan lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi

kabupaten/kota yang bersangkutan harus selalu positif dan lebih tinggi dari nilai Provinsi selama periode 3 (tiga) tahun.

Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan setelah penetapan Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum Kabupaten/Kota harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi.

Kewajiban membayar upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dengan demikian, penentuan upah minimum dikembalikan pada kesepakatan yang dibuat oleh pekerja dan pihak perusahaan. Batasan yang diberikan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 hanya terkait dengan 2 (dua) hal: Pertama, upah di tingkat usaha mikro dan kecil minimal 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi. Kedua, nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat diizinkan untuk menunda pembayaran upah minimum tersebut setelah mereka mengajukan permintaan tertulis kepada pemerintah provinsi. Permintaan tersebut harus berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang mewakili paling sedikit 50% dari pekerja.

Kepatuhan terhadap upah minimum menurut undang-undang dijamin oleh pengawas ketenagakerjaan. Dalam hal pelanggaran dari pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan pengaduan ke pengawas ketenagakerjaan. Undang-undang memberikan sanksi pidana, namun UU Ciptaker 11/2020 jo PP 36/2021 mengubah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan 13/2003 dengan menghilangkan ketentuan pidana membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pada aturan lama membayar upah dibawah upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan dan perusahaan dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling

lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,00.

Upah (upah) adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai balas jasa dari pihak pengusaha atau pengusaha kepada pekerja, yang besarnya ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja (formal dan tertulis). kerja), kesepakatan, atau berdasarkan aturan hukum dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya untuk suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ditentukan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Satuan waktu ditentukan berdasarkan jam, harian, atau bulanan. Upah per jam hanya dapat digunakan bagi pekerja yang bekerja paruh waktu dan berdasarkan kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja. Kesepakatan yang dibuat tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan rumus upah per jam, yaitu upah per jam merupakan hasil dari upah sebulan dibagi 126.

1. Upah harian dihitung berdasarkan sistem waktu kerja. Bagi perusahaan yang menerapkan sistem waktu kerja 6 hari seminggu, upah bulanan dibagi 25, sedangkan untuk perusahaan yang menerapkan sistem waktu kerja 5 hari, upah bulanan dibagi 21.
2. Upah berdasarkan hasil satuan, adalah ditentukan sesuai dengan hasil kerja yang disepakati antara pekerja dan pengusaha. Penetapan upah bulanan berdasarkan hasil satuan ditentukan menurut upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima pekerja. Upah dapat dibayarkan setiap minggu atau setiap dua minggu, asalkan perhitungannya didasarkan pada upah bulanan. Upah juga dapat ditetapkan dan dibayar berdasarkan tarif per satuan.

Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mencapai minimal 75% dari total upah (upah pokok + tunjangan tetap). Pihak

pengusaha tidak boleh melakukan pemotongan upah yang tidak diizinkan oleh undang-undang, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha harus menyampaikan kepada pekerja dengan benar tentang pembayaran dan pemotongan upah mereka. Potongan upah untuk barang yang hilang atau rusak tidak boleh melebihi 50% dari total upah bulanan pekerja. Pengusaha dilarang membatasi kebebasan pekerja untuk menggunakan upah mereka (menekan pekerja untuk membeli barang dari toko atau toko perusahaan atau layanan lain seperti makanan atau perumahan).

Pihak pengusaha yang terlambat membayar upah pekerjanya baik karena kesengajaan atau kelalaiannya harus membayar denda yang besarnya sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. Seorang pekerja dapat mengajukan permintaan resmi kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha apabila pihak pengusaha tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Selama perselisihan hubungan industrial belum terselesaikan (sebagaimana diatur dalam UU PPHI), pekerja harus tetap menjalankan kewajibannya. Pengusaha dapat memberhentikan sementara pekerja yang masih memproses pemutusan hubungan kerja, sambil membayar upah dan hak-hak lain yang mereka terima seperti biasanya sampai proses penyelesaian perselisihan selesai.

Pihak pengusaha diwajibkan untuk menyimpan daftar gaji, yang mencakup total jam kerja reguler, total jam kerja lembur, dan periode waktu lain yang memerlukan pembayaran premi (untuk setiap pekerja). Pekerja harus diberikan pernyataan upah individu yang jelas (slip gaji) termasuk pemotongan upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah mewajibkan pengusaha untuk menetapkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan

golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi pekerja, yang menjadi pedoman bagi pihak pengusaha dalam menentukan upah. Upah yang diatur dalam struktur dan skala upah adalah upah pokok dan tidak termasuk tunjangan.

Pihak pengusaha diwajibkan untuk menginformasikan kepada pekerja tentang struktur dan skala upah. Mengingat kemampuan dan produktivitas perusahaan, pengusaha juga harus melakukan peninjauan upah secara teratur. Peraturan lebih lanjut mengharuskan pengusaha untuk menyerahkan struktur dan skala upah kepada Kementerian Tenaga Kerja pada saat pengesahan atau pembaruan peraturan perusahaan atau pendaftaran, perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, Dimas. 2022. *Rata-rata Upah Buruh Sebesar Rp2,89 Juta pada Februari 2022*.
- <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/ratarata-upah-buruh-sebesar-rp289-juta-pada-februari-2022><https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/ratarata-upah-buruh-sebesar-rp289-juta-pada-februari-2022>. Diakses 23 September 2022.
- BPS. 2022. *NTP di Indonesia*. www.bps.go.id/. Diakses 2 September 2022. Nasution, D. Darmawan. Amanda, G. 2022. BPS: Penyerapan Tenaga Kerja Pertanian. Selama 1 Tahun Capai 1,86 Juta Orang <https://www.republika.co.id/berita/rblwxd423/bps-penyerapan-tenaga-kerja-pertanian-selama-1-tahun-capai-186-juta-orang>. Diakses 23 September 2022.
- Pramusinto, N. Dani. Daerobi, A. 2019. Membangun Ekonomi Kreatif yang Berdaya Saing. *Seminar Bisnis Magister Manajemen* (Sambis 2019): ISSN: 2685-1474. https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/11089/18.%20Novia%20dam%20Akhmad_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Diakses 23 September 2022.
- Sholeh, Maimun. 2020. Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132316484/penelitian/Permintaan+Dan+Penawaran+Tenaga+Kerja+Serta+Upah+Teori+Serta+Beberapa+Potretnya+Di+Indonesia.pdf>. Diakses 23 September 2022.

PROFIL PENULIS



Penulis lahir di Yogyakarta tahun 1977, sekarang tinggal di Klaten, serta mempunyai anak 2. Menyelesaikan pendidikan di Institut Pertanian STIPER Yogyakarta (S1) dan Universitas Gajah Mada (S2). Saat ini penulis bekerja sebagai staf pengajar di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa di Fakultas Pertanian Prodi Agribisnis, setelah sebelumnya bekerja di Global Jaya School di Tangerang. Beberapa tulisan diterbitkan di berbagai jurnal bereputasi antara lain *Agros*, *Dinamesia*, dan jurnal internasional *Asian Journal Plant Science* tahun 2021 dengan judul *Response of Vegetable Soybean (Glycin max L. Merr.) Plant by Application of Integrated Fertilizers in Volcanic Soil*. Mendapatkan penghargaan dari berbagai lomba ilmiah antara lain Anugrah Inovasi dan Penelitian DIY, Karya Anak Bangsa Kota Yogyakarta, dan pernah dinobatkan sebagai salah satu inovator terbaik di Indonesia dalam ajang pemilihan 110 Inovator yang diselenggarakan LIPI tahun 2019. Bidang yang diminati adalah Bioteknologi Pertanian, Bioteknologi Pangan, dan Ekonomi Kerakyatan.

BAB 5

KONSEP HUBUNGAN INDUSTRIAL

**Dr.A.A.Ngr.Eddy Supriyadinata Gorda, S.Sos., M.Si.
Universitas Pendidikan Nasional**

Sebagai sebuah sistem, organisasi industrial melibatkan banyak elemen yang terkait satu dengan yang lain. Elemen tersebut tidak hanya berasal dari dalam organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh banyak elemen yang berasal dari lingkungan eksternal. Hubungan tersebut semakin kompleks seiring dengan berkembangnya teknologi. Kompleksitas hubungan yang dibawa oleh organisasi industrial, mendorong kita untuk memiliki pemahaman mengenai bagaimana setiap elemen yang ada berhubungan satu sama lain. Hal ini yang kemudian menyebabkan studi mengenai hubungan industrial (industrial relation) belakangan semakin banyak menarik perhatian praktisi maupun akademisi SDM. Hubungan industrial dipandang mampu untuk memberikan penjelasan mengenai perilaku perusahaan dalam sebuah industri, terutama berkaitan dengan aspek hubungan antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, dalam bab ini akan lebih jauh dibahas mengenai konsep hubungan industrial, bentuk dan saranan hubungan industrial, hubungan industrial di Indonesia serta peran penting manajer dalam menjaga hubungan industrial.

A. Konsep Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial mulai pertama kali digunakan di Inggris dan Amerika Utara pada tahun 1920-an. Sejak tahun 1980-an hubungan industrial mulai menjadi bagian praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Di periode awal kemunculannya hubungan industrial berfokus pada asumsi

bahwa “manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting” (Edwards, 2003). Seiring dengan berkembangnya studi mengenai hubungan industrial, sulit untuk memberikan definisi hubungan industrial yang tepat dan dapat diterima oleh berbagai kalangan. Dikatakan demikian karena sebagai sebuah disiplin akademis, hubungan industrial memberikan sudut pandang yang unik dengan melibatkan berbagai pendekatan ilmu, seperti sosiologi, politik, dan ekonomi untuk melihat hubungan manusia (Kelly, 2018; Korczynski, Hodson, & Edwards, 2006; Sheldon, Bamber, Land-Kazlauskas, & Kochan, 2019). Sehingga konsep hubungan industrial tidak hanya melihat hubungan manajemen organisasi namun juga melihat kerangka pengaturan kerja dalam konteks

Kaufman (2004: 45) menyatakan bahwa hubungan industrial merupakan sebuah studi tentang hubungan kerja dan semua perilaku, hasil, praktik, dan institusi yang berasal dari atau menimpa hubungan tersebut. Tidak jauh berbeda dengan Kauffman (2004), Edwards (2003) mengemukakan bahwa fokus hubungan industrial adalah pekerjaan: semua bentuk kegiatan ekonomi di mana seorang karyawan bekerja di bawah otoritas pemberi kerja dan menerima upah untuk pekerjaannya. Bila diperhatikan cakupan konsep hubungan industrial dalam definisi di atas memiliki ruang lingkup yang sangat luas, mengenai bagaimana elemen yang terlibat, relasi yang dimaksud dan hubungan keduanya tidak disampaikan secara jelas.

Relasi hubungan yang cukup jelas dapat disimak pada definisi hubungan industrial yang dikemukakan oleh Salamon (2000) yang memandang bahwa hubungan industrial meliputi serangkaian fenomena, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, yang berkaitan dengan penentuan dan pengaturan hubungan kerja. Hubungan ini melibatkan berbagai konsep yang berkaitan dengan; konsep keadilan, kesetaraan, kekuasaan dan otoritas, individualisme dan kolektivisme, hak dan tanggung jawab, dan integritas serta kepercayaan. Definisi yang

diungkapkan oleh Salamon (2000) tersebut menunjukkan terdapat interrelasi atau keterkaitan diantara para pelaku produksi yang ada di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja yang saling mempengaruhi satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengaturan hubungan tersebut didasarkan pada kebijakan tertentu dengan mempertimbangkan sejumlah konsep yang berkaitan.

Senada dengan Salamon (2000), Kartawijaya (2018) memandang hubungan industrial sebagai sebuah sistem hubungan integratif yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah yang terbentuk berdasarkan sistem tata nilai yang dipilih dan disepakati bersama, untuk terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan pengembangan ekonomi. Kartawijaya (2018) memasukkan elemen nilai dalam definisi yang diungkapkannya. Nilai-nilai yang telah disepakati bersama tersebut merupakan “kompas” yang kemudian mengarahkan hubungan industrial antarpelaku dalam hubungan industri. Nilai-nilai ini juga yang akan memberikan warna dan menciptakan karakteristik hubungan industri yang berbeda antara satu dan yang lain.

Relasi yang muncul dalam hubungan industrial dapat sangat beragam, meski demikian Colling & Terry (2010) mengidentifikasi setidaknya terdapat tiga aspek hubungan yang perlu diperhatikan dalam hubungan industrial. **Aspek pertama**, ketidakpastian (*indeterminacy*). Aspek ini berasal dari fakta bahwa tidak seperti pola kontrak umumnya dalam proses produksi, kontrak tenaga kerja melibatkan pertukaran uang bukan dengan barang atau jasa, tetapi kapasitas untuk menyediakan sesuatu yang diinginkan oleh pembeli. Dengan kata lain, pemberi kerja yang ingin mendapatkan nilai penuh dari tenaga kerja mereka, harus memastikan bahwa pekerja bersedia atau dengan cara-cara tertentu diharuskan untuk melakukannya. ‘Dalam bahasa kontrak kerja dapat

diterjemahkan pekerja “menjual” kemampuan untuk bekerja selama hari kerja. Standar kinerja kemudian dibangun untuk mencapai target yang diinginkan.

Aspek kedua, berkaitan dengan ketimpangan (*unequal*) hubungan kerja. Secara umum diketahui bahwa masyarakat untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga mereka, sebagian besar pekerja tidak punya pilihan selain terlibat dalam pekerjaan berbayar dan, dalam praktiknya, banyak pekerja memiliki pilihan yang relatif terbatas di antara calon pemberi kerja. Sebaliknya, pengusaha menikmati sumber daya yang cukup besar dan seringkali dapat menggantikan pekerja yang tidak bersedia dengan orang lain atau dengan teknologi. Tentu saja, sumber daya relatif ini bervariasi dari waktu ke waktu (misalnya karyawan mungkin lebih mudah diganti ketika pengangguran meningkat, dan lebih sulit ketika pasar tenaga kerja ketat) dan di antara konteks (staf yang sangat terampil dapat dengan mudah pergi mencari peluang lain dan dapat menimbulkan kerugian finansial bagi majikan ketika mereka telah berinvestasi dalam pelatihan). Namun demikian, hubungan kerja umumnya adalah hubungan di mana karyawan tunduk pada majikan dan menyetujui kontrol mereka selama hari kerja.

Aspek ketiga berkaitan dengan aspek dinamis yang muncul dari dua aspek sebelumnya. Aspek dinamis tersebut didorong oleh koeksistensi konflik dan kerja sama yang muncul dalam berbagai tingkatan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya, pengusaha/majikan tidak bisa mengandalkan kekuasaan yang melekat padanya dalam hubungan industrial. Pengusaha yang memaksakan keuntungan kekuasaan, hanya akan menerima risiko bahwa pekerja akan bertindak yang sama jika kesempatan muncul. Bahkan pekerja yang tidak terampil sekalipun dapat menemukan “momen” untuk melakukan hal tersebut. Misalnya dengan menolak bekerja lembur untuk memenuhi target yang mendesak. Dengan kata lain, pengusaha/majikan harus bertindak berdasarkan

pada konsep keadilan (baik keadilan dalam maupun keadilan luar), kesetaraan, kekuasaan dan otoritas, individualisme dan kolektivisme, hak dan tanggung jawab integritas serta kepercayaan (Salamon, 2000). Meskipun hubungan kerja senantiasa dicirikan oleh “antagonisme terstruktur”, artinya selalu ada konflik kepentingan yang mendasari hubungan antara pengusaha dan pekerja (Edwards, 2003). Mendasarkan diri pada sejumlah konsep tadi setidaknya dapat “memperlembut” konflik dan membantu pengusaha memahami karakter pekerja yang terlibat.

B. Bentuk dan Sarana Hubungan Industrial

Hubungan industrial memiliki pergerakan yang dinamis dan sangat dipengaruhi oleh situasi ekonomi, politik, sosial, budaya, teknologi, dan hukum. Bentuk interaksi ini yang kemudian menyebabkan bentuk hubungan industrial yang muncul di suatu kelompok masyarakat atau negara berbeda satu dengan yang lain. Oleh karena itu, pengelolaan hubungan ini tidak bisa dilakukan sembarangan dan pemahaman akan bentuk dan sarana hubungan industrial menjadi sebuah hal yang sangat penting.

Di Indonesia, bentuk dan sarana hubungan industrial dapat dilihat dengan jelas dalam Pasal 103 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial, meliputi:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

2. Organisasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

3. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

4. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari: Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Peraturan perusahaan; Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10

(sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

5. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

6. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.

7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Peran Manajer dalam Hubungan Industrial

Dilihat dari sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sejumlah penelitian menunjukkan hubungan industrial memiliki kaitan yang erat dengan kinerja organisasi.

Keterkaitan tersebut berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, kepuasan karyawan secara umum, loyalitas serikat pekerja, dan komitmen organisasi (Campbell & Weststar, 2020). Sementara itu Deery & Iverson (2016) membuktikan bahwa iklim hubungan industrial dapat meningkatkan kinerja pada level individu karyawan. Persaingan ekonomi yang lebih tinggi memperkuat kebutuhan untuk mendorong iklim hubungan industrial yang lebih baik. Ada kebutuhan untuk membangun fleksibilitas organisasi yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk memastikan komitmen di antara pekerja (Fortin-Bergeron, Doucet, & Hennebert, 2018).

Mengacu pada hasil sejumlah penelitian di atas, peran manajer menjadi demikian penting untuk menjaga keharmonisan hubungan industrial di dalam perusahaan. Upaya menjaga hubungan industrial yang harmonis industrial tersebut dapat diupayakan dengan mendalankan fungsi manajemen (Dessler, 2020), yang meliputi;

1. Menempatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
2. Orientasi karyawan baru dalam organisasi.
3. Memberikan pelatihan untuk karyawan baru.
4. Meningkatkan kinerja setiap karyawan.
5. Meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dan mendapatkan kerjasama kreatif.
6. Menjelaskan kebijakan dan prosedur perusahaan.
7. Mengendalikan biaya tenaga kerja.
8. Mengembangkan kemampuan setiap karyawan.
9. Menciptakan dan memelihara departemen.
10. Melindungi kesehatan dan kondisi fisik karyawan.

Secara lebih khusus, penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Al Musadieg, & Utami (2015) mengidentifikasi terdapat dua peran manajemen dalam membina hubungan industrial harmonis dalam hal penanganan gangguan dan konflik.

1. Peran Sebagai Penanganan Gangguan; dinamika hubungan industrial yang demikian dinamis dan banyak melibatkan elemen baik dari dalam maupun di luar lingkungan organisasi, membuat adanya gangguan atau konflik sebagai sebuah keniscayaan. Gangguan maupun konflik tersebut apabila tidak segera ditangani tentu akan memunculkan banyak dampak negatif terhadap organisasi. Di sinilah peran penting manajemen, khususnya manajer, untuk meresolusi gangguan dan konflik yang terjadi.
2. Peran Sebagai Negosiator; masih berkaitan dengan peran pertama, dalam meresolusi perselisihan hubungan industrial diperlukan negosiasi. Proses negosiasi dapat mencakup jalan keluar dari suatu konflik, proses jual-beli, dan lain-lainnya. Negosiasi dapat terjadi karena merupakan proses dimana paling sedikit ada dua pihak kebutuhan memiliki persepsi berbeda, namun saling membutuhkan untuk mencoba bersepakat tentang suatu hal demi kepentingan bersama. Saat menerapkan negosiasi, pihak-pihak yang terkait dapat bernegosiasi memerlukan negosiator sebagai penengah dan perantara negosiasi. Peran negosiator inilah yang dapat diambil oleh manajemen untuk menemukan jalan keluar dan hasil akhir yang dapat disepakati oleh kedua belah pihak yang nantinya akan menjadi *win-win solution*.

Dalam menjalankan peran di atas untuk mencapai keharmonisan hubungan industrial, diperlukan beberapa kompetensi dari manajer yaitu perencanaan SDM, pengembangan SDM kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K-3), hubungan industrial dan pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu, manajer SDM juga harus mempunyai kompetensi untuk dapat berkomunikasi dengan baik, negosiasi dan integritas. Peran manajerial dalam memelihara hubungan industrial juga menjadi hal yang penting

dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial (Adrian, 2017).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh M. Faisal dkk. (2022) mengungkapkan terdapat tiga gaya kepemimpinan yang cocok yang mungkin mendorong iklim hubungan industrial yang positif. Gaya kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan yang demokratis, transformasional dan pelayan. Gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi, hubungan, keterbukaan, dan kepercayaan memainkan peran penting dalam membangun iklim hubungan industrial yang positif. Kesempatan untuk melakukan komunikasi dua arah juga dianggap memainkan peran penting dalam mengembangkan iklim hubungan industrial yang positif.

D. Hubungan Industrial di Indonesia

Dilihat dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, konsep hubungan industrial di Indonesia tampak jelas dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"). Dalam pasal tersebut dikatakan bahwa hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Nilai Pancasila menjadi dasar untuk menjalin hubungan Industrial yang digunakan untuk membangun konsep kesetaraan taraf hidup dan mengembangkan organisasi (The SMERU Research Team, 2003). Dalam hal ini, hubungan industrial di Indonesia disebut juga sebagai Hubungan Industrial Pancasila (Hamid, 2022)

Pancasila sebagai ideologi negara muncul sebagai "roh" yang mengarahkan hubungan industrial sesuai dengan visi atau

arah kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Pancasila merupakan pengejawantahan nilai-nilai luhur kearifan lokal dan kebudayaan masyarakat Indonesia yang disarikan dalam lima sila, yakni; Ketuhanan Yang Maha Esa, nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, demokrasi yang dipimpin oleh kebijaksanaan dalam permusyawaratan, dan keadilan sosial untuk semua. seluruh rakyat Indonesia.

Menurut Ismail dan Zainuddin (2018) semua nilai yang terkandung dalam Pancasila memiliki kaitan erat dengan hubungan industrial. Relasi hubungan yang muncul berdasarkan Pancasila tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. ***Sila pertama, Ketuhanan Yang Maha Esa*** - Ini menekankan bahwa kita tidak boleh mengeksploitasi orang karena eksploitasi sangat dilarang dalam agama Indonesia.
2. ***Sila kedua, Kemanusiaan yang adil dan beradab*** - Hal ini menegaskan bahwa hubungan industrial di Indonesia tidak mengenal sistem perbudakan. Oleh karena itu, di Indonesia sistem perbudakan sangat dilarang karena tidak sesuai dengan keadilan dan etika masyarakat Indonesia.
3. ***Sila ketiga, Persatuan Indonesia*** - Hal ini dapat diartikan dalam semboyan kami yaitu Bhineka Tunggal Ika yang artinya berbeda tetap satu dengan kata lain tidak ada perbedaan hak dan kewajiban walaupun ada perbedaan fisik.
4. ***Sila keempat, Demokrasi yang Dipimpin oleh Hikmah Hikmah dalam Musyawarah Perwakilan*** – Sila ini terkait dengan upaya mencari jalan terbaik dengan cara musyawarah.
5. ***Sila kelima, Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia*** - Ini menjelaskan bahwa harus ada keadilan

sosial bagi seluruh warga negara Indonesia dengan segala hak dan kewajibannya.

Secara lebih khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan nilai yang terkandung dalam kelima sila tersebut dikejawantahkan dalam relasi hubungan berikut.

1. Pasal 5 UUK No. 13/2003 menyatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan orientasi politik sesuai dengan minat dan kemampuannya termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang disabilitas;
2. Pasal 6 UUK Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan orientasi politik;
3. Pasal 11 UUK No. 13/2003 berisi tentang hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi.
4. Pasal 12 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003, memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan;
5. Pasal 31 jo; Pasal 88 UUK No. 13/2003, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri; Pasal 86 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003, menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja;
6. Pasal 99 ayat (1) UUK Nomor 13 Tahun 2003, memuat hak-hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan keamanan bagi pekerja (Jamsostek); dan
7. Pasal 104 ayat (1) UUK No. 13/2003, hak pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam praktiknya, ideologi Pancasila juga tampak dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jumiarti, dkk. (2017) diketahui bahwa bentuk penyelesaian sengketa dengan cara perundingan untuk memperoleh kesepakatan dengan dibantu oleh mediator yang tidak memiliki kewenangan, seperti mediasi, merupakan model yang banyak digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Implikasinya, berbagai peraturan perundang-undangan ditetapkan untuk memungkinkan terjadinya mediasi dalam menyelesaikan berbagai perselisihan dalam hubungan industrial.

Lebih lanjut penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada banyak model praktik mediasi di Indonesia, yaitu mediasi penyelesaian, mediasi fasilitatif, mediasi terapeutik, dan mediasi evaluatif. Di antara berbagai model mediasi, mediasi evaluatif menjadi model yang dominan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Proses mediasi yang berakhir dengan rekomendasi terutama dicirikan oleh model mediasi evaluatif. Sementara itu, proses mediasi yang menghasilkan kesepakatan dicirikan oleh model mediasi fasilitatif. Diantara model mediasi yang muncul, model mediasi fasilitatif merupakan kondisi yang ideal untuk mendorong terwujudnya kesepakatan bersama antara para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mereka.

Agar model mediasi fasilitatif berjalan efektif, Jumiarti, dkk. (2017) memandang perlu ditingkatkan peran mediator hubungan industrial dalam proses mediasi. Pada tataran normatif, perlu dilakukan perubahan ketentuan teknis tentang mediasi. Pada tataran praktis, perlu ditingkatkan kapasitas teknis para mediator melalui berbagai seminar dan pelatihan mediasi hubungan industrial yang terstruktur dan berkesinambungan.

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor padat karya yang kinerjanya mempengaruhi kondisi perekonomian nasional dan daerah serta merupakan penyumbang produk domestik bruto dalam lima tahun terakhir di Indonesia. Kondisi iklim hubungan industrial yang harmonis perlu diwujudkan untuk menciptakan stabilitas ekonomi dan perkembangan berkelanjutan. Setidaknya dua elemen yang menjadi aktor utama dalam hubungan industrial, yakni manajemen perusahaan dan kementerian tenaga kerja/pemerintah perlu untuk menjalin kerja sama yang baik. Kedua elemen ini merupakan elemen kunci dalam pengembangan hubungan industrial yang harmonis di Indonesia. Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di Indonesia, menurut para ahli, yang harus dilakukan adalah: pemerintah harus lebih berperan dalam menjembatani komunikasi antara pengusaha dan pekerja dan mendorong peningkatan kapasitas, seperti dengan menyelenggarakan lokakarya, seminar atau pelatihan, sehingga pengusaha dan pekerja dapat lebih memahami bagaimana hubungan industrial harus ditangani (Muhamad Faisal, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Colling, T., & Terry, M. (2010). *Industrial Relations: Theory and Practice (3rd Edition)*. Wiley-Blackwell.
- Adrian, R. (2017). Peran Manajer Sumber Daya Manusia Dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1–9.
- Campbell, S., & Weststar, J. (2020). Peering Inside the “Black Box”: The Impact of Management-Side Representatives on the Industrial Relations Climate of Organizations. *Labor Studies Journal*, 45(3), 250–272. <https://doi.org/10.1177/0160449X19852696>
- Deery, S. J., & Iverson, R. D. (2016). The Impact Of Industrial Relations Climate, Organizationalcommitment, And Union Loyalty On Organizational Performance: A Longitudinal Study. *Academy of Management Proceedings*, 1–23.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th Editi)*. London: Pearson.
- Edwards, P. K. (2003). *Industrial Relations: Theory and Practice (second edi; P. K. Edwards, ed.)*. London: Wiley-Blackwell.
- Faisal, M, Maarif, S., Fahmi, I., Yulianto, B., & Dwidienawati, D. (2022). What Influences Industrial Climate in Indonesia? a Qualitative Study. *Central Asia and the Caucasus*, 23(2), 263–280. <https://doi.org/https://doi.org/10.37178/ca-c.23.1.01>
- Faisal, Muhamad. (2022). Key Actors In The Development Of Harmonious Industrial Actors In The Development Of Harmonious Industrial Relations In Indonesia. *The Seybold Report*, 17(September), 212–222. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7060476>
- Fortin-Bergeron, C., Doucet, O., & Hennebert, M.-A. (2018). The role of management and trade union leadership on dual commitment: The mediating effect of the workplace relations climate. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 462–478. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12191>

- Hamid, A. (2022). The Contemporary Study of the Theory and Applications of Pancasila Industrial Relations from the Perspective of Indonesian Labor Law. *International Journal of Law and Society*, 5(3), 257–266. <https://doi.org/10.11648/j.ijls.20220503.13>
- Jumiarti, J., AdiSulistiyono, A., Purwadi, H., & Handayani, I. G. A. K. R. (2017). Models of Industrial Relation Mediation in Indonesia. *Journal of Law and Criminal Justice*, 5(2), 81–95. <https://doi.org/10.15640/jlcv.v5n2a8>
- Kartawijaya, A. D. (2018). *Hubungan Industrial* (Edisi Pert). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kelly, J. (2018). Rethinking Industrial Relations revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 701–709. <https://doi.org/10.1177/0143831X18777612>
- Korczynski, M., Hodson, R., & Edwards, P. (2006). *Social Theory at Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Ningsih, N. O., Al Musadieg, M., & Utami, H. N. (2015). Peran Serikat Pekerja Dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial (Studi Pada Pg. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 24(1), 86020.
- Salamon, M. (2000). *Industrial relations theory and practice*, (4th editio). London: Harlow FT Prentice Hall.
- Sheldon, P., Bamber, G. J., Land-Kazlauskas, C., & Kochan, T. A. (2019). Industrial Relations: Changing Trends Across Theory, Policy and Practice. In D. M. Alfonso (Ed.), *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (second edi, pp. 317–335). London: SAGE Publication.
- The SMERU Research Team. (2003). *The Practice of Industrial Relations in Indonesia*. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/51079-EN-the-practice-of-industrial-relations-in-indonesia.pdf>
- Zaim, M., & Mudra, H. (2019). Blended English language learning as a course in an Indonesian context: An exploration toward EFL learners' perceptions. *8th International Conference on*

Educational and Information Technology, ICEIT 2019, Part F1481, 209–216. <https://doi.org/10.1145/3318396.3318435>

PROFIL PENULIS



Dr. A.A.Ngr.Eddy Supriyadinata Gorda, S.Sos., M.Si, M.M. lahir di Singaraja, 22 Maret 1970. Penulis merupakan pengajar profesional di bidang MSDM. Memiliki ketertarikan yang tinggi untuk melakukan riset di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Spiritual, dan keilmuan lain yang berkaitan. Penulis menuntaskan pendidikan S1-S3 di

sejumlah universitas di Indonesia;

Sarjana bidang Ilmu Sosial dan Politik | 1993

Universitas Merdeka Malang, Malang, Indonesia

Master bidang Administrasi Publik | 1996

Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

Master bidang Manajemen | 1998

Universitas Krisna Dwipayana, Jakarta, Indonesia

Doktor bidang Ilmu Ekonomi | 2009

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Saat ini penulis aktif melakukan riset di bidang MSDM, praktisi HRM dan dosen di Universitas Pendidikan Nasional serta STIE Satya Dharma Singaraja

Email penulis: eddysupriyadinata@undiknas.ac.id

BAB 6

GENDER DI PASAR KERJA

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Kesetaraan gender merupakan isu yang tidak asing lagi dan sangat populer akhir-akhir ini. Jika diperjelas lagi, sebenarnya isu ini berujung pada permasalahan ketimpangan yang terjadi pada laki-laki dan perempuan dilihat dari keadaannya dan kedudukannya. Terdapat perbandingan yang jelas antara laki-laki dengan perempuan, laki-laki memiliki kesempatan yang luas tetapi perempuan memiliki kesempatan yang terbatas. Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial, yakni berkaitan dengan peran, perilaku, tugas, hak, dan fungsi dalam kehidupan bermasyarakat. Gender merupakan dasar menentukan perbedaan kontribusi laki-laki dan perempuan pada kebudayaan dan kebudayaan kolektif, yang merujuk pada perbedaan dan relasi sosial antara anak perempuan dan anak laki-laki (Audina, 2022).

Kesetaraan gender tidak hanya dinilai dari hak dan kewajiban yang sama. Mengingat bahwa semua isu yang muncul terkait dengan isu kesetaraan gender, baik hak maupun kewajiban, dimaknai sebagai kesetaraan penuh bagi laki-laki, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, dalam setiap aspek tujuan, tidak boleh lupa untuk menegakkan hak asasi manusia, mencapai kesetaraan gender, dan memberdayakan perempuan.

A. Gender dan Pasar Kerja

Kata gender secara etimologis dalam Bahasa Indonesia berasal dari Bahasa Inggris, yaitu gender. Apabila dilihat dalam kamus Bahasa Inggris, tidak secara jelas dibedakan pengertian

antara sex dan gender. Seringkali gender disamakan dengan pengertian sex (jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan). Oleh sebab itu kajian analisis gender menjadi suatu analisis yang sangat penting dalam ilmu-ilmu sosial (Utaminingsih, 2017). Dalam bukunya Mansour Fakih menjelaskan bahwa analisis gender justru ikut mempertajam analisis kritis terkait kajian gender yang sudah ada, misalnya analisis kelas yang dikembangkan oleh Karl Marx ketika melakukan kritik terhadap kapitalisme, maka akan lebih tajam jika pertanyaan tentang gender dikemukakan (Fakih, 2013).

Menurut Amstrong dan Kotler (2017) dilihat dari pengertian aslinya pasar merupakan suatu tempat fisik di mana penjual pembeli dan penjual berkumpul untuk mempertukarkan barang dan jasa. Dilihat dari sudut pandang seorang ekonomi, pasar memiliki arti semua pembeli dan penjual yang melakukan transaksi atas barang/jasa tertentu. Dalam hal ini para ekonomi memang lebih tertarik pada struktur, tingkah laku dan performa dari masing-masing pasar ini. Dan dilihat dari sisi seorang pemasar, pasar merupakan himpunan dari semua pembeli nyata dan pembeli potensial dari pada suatu produk. Pasar kerja merupakan sarana yang mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Ada 3 jenis pasar tenaga kerja yang ada di Indonesia: Pasar Persaingan Sempurna, Pasar Monopsoni, Pasar Monopoli (Sadono, 2010).

Pasar tenaga kerja merupakan pasar yang menghubungkan penjual dan pembeli tenaga kerja. Penjual tenaga kerja di pasar ini dianggap sebagai pencari kerja dan pembeli dianggap orang/lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Tujuan dari dibentuknya pasar tenaga kerja adalah untuk mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Untuk memenuhi kebutuhan staf/karyawan sebuah perusahaan, pasar tenaga kerja dipandang sebagai tempat bagi perusahaan untuk

memenuhinya. Jadi tidak mengesankan bahwa hanya pencari kerja yang akan mendapat manfaat dari pasar ini. Untuk menciptakan situasi yang sinergis antara kedua belah pihak, penjual tenaga kerja dan penyedia tenaga kerja, maka perlu adanya kerjasama yang baik antara penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja dan seluruh sektor pemerintahan.



Gambar 6. Pasar
Sumber: Kompas.com

Di Indonesia sendiri, penegakan pasar tenaga kerja dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja. Bisnis yang membutuhkan tenaga kerja dapat menyerahkan jumlah dan tingkat keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan dan persyaratannya kepada Departemen Tenaga Kerja. Kementerian Tenaga Kerja kemudian mengumumkan kebutuhan tenaga kerja kepada masyarakat.

B. Teori Diskriminasi Gender

Beberapa teori yang dapat digunakan untuk menilai diskriminasi pada pasar kerja yaitu teori neoklasik, teori modal manusia, teori feminis, dan teori identitas sosial. Berikut merupakan pembahasan dari teori-teori tersebut yang membahas tentang diskriminasi gender di pasar tenaga kerja

serta bagaimana partisipasi angkatan tenaga kerja perempuan dalam konteks pembangunan ekonomi Indonesia.

1. Teori-teori Neo-klasik

Robert Solow dan Trevor Swan dalam teori Neo-Klasik menyebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi bergantung pada pertumbuhan faktor-faktor produksi (jumlah penduduk, tenaga kerja, akumulasi kapital) dan kemajuan teknologi. Teori ini didasarkan pada anggapan bahwa perekonomian akan tetap mengalami tingkat pengerjaan penuh (*full employment*) dan kapasitas peralatan modal akan tetap sepenuhnya digunakan sepanjang waktu (Mulasari, 2015). Teori-teori Neo-Klasik dapat digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan individual dari sebuah perspektif. Dengan menggunakan teori ini seseorang dapat menganalisis perbedaan jenis kelamin dalam suatu angkatan tenaga kerja. Pada teori ini diasumsikan bahwa pasar tenaga kerja diatur oleh prinsip-prinsip baku ekonomi mikro tentang optimisasi terbatas oleh individu pekerja dan pengusaha dengan selera dan preferensi yang otonom. Dari perspektif bisnis, optimasi berarti mempekerjakan orang-orang yang diyakini pemberi kerja akan meminimalkan biaya per unit produksi dan dengan demikian memaksimalkan keuntungan. Upah dan preferensi pekerjaan diasumsikan mencerminkan perhitungan yang dapat diamati dan obyektif dari produktivitas relatif pekerja dan kemampuan setiap pekerja untuk berkontribusi pada output pendapatan marjinal.

Diskriminasi yang terjadi pada pasar kerja memberikan tantangan yang sangat besar pada teori neoklasik. Setiap perusahaan pastinya selalu berusaha untuk memaksimalkan keuntungan dengan memberikan pekerjaan kepada karyawannya dan memberikan kompensasi. Untuk suatu pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik maka karyawan laki-lakilah yang dipilih karena banyak yang beranggapan bahwa laki-laki lebih kuat dari perempuan, padahal banyak perempuan

yang memiliki fisik yang kuat. Teori neo-klasik juga membahas tentang gender di tempat kerja dimana biaya untuk memperkerjakan perempuan lebih besar dengan memperhitungkan berbagai aspek seperti cuti hamil.

2. Teori Modal Manusia

Pilihan sistematis dari investasi yang berbeda dalam modal manusia oleh laki-laki dan perempuan dapat menyebabkan perbedaan gender dalam karakteristik pekerja, selain kebugaran fisik. Teori modal manusia dengan demikian memberikan penjelasan untuk perbedaan gender dalam akses pasar tenaga kerja dan partisipasi pasar tenaga kerja. Teori modal manusia berfokus pada produktivitas relatif pekerja, dan produktivitas tenaga kerja serta penawaran dan permintaan tenaga kerja memperhitungkan efek dari perbedaan gender yang melekat yang berkontribusi pada produktivitas wanita yang berpotensi lebih rendah dibandingkan dengan pria. Saya berasumsi Anda akan menerimanya. Dengan demikian, kesenjangan upah dan keengganan untuk mempekerjakan perempuan merupakan respons rasional untuk menghitung potensi produktivitas tenaga kerja. Anker dan Hein (1986) menyatakan bahwa perempuan adalah kurang produktif daripada laki-laki karena mereka memiliki tingkat rata-rata modal manusia lebih rendah.

Gary Becker dalam Bhaskara, et.al (2019) mengembangkan banyak kerangka teori modal manusia dan penerapannya pada segregasi dan diskriminasi pasar tenaga kerja. Becker berhipotesis bahwa perempuan memiliki keunggulan komparatif dalam pekerjaan rumah tangga yang non-pasar dan laki-laki memiliki keunggulan komparatif di pasar tenaga kerja yang lebih tradisional. Pola kerja ini memiliki akar di masyarakat agraris dan patriarkal dimana laki-laki memiliki keunggulan komparatif berbasis kekuatan dalam pertanian padat karya. Sementara perempuan memiliki spesialisasi dalam pekerjaan keluarga (Iversen dan Rosenbluth, 2010). Dengan

demikian ketika menganalisis pasar kerja dari perspektif modal manusia yang berakar pada tradisi patriarkal, laki-laki memiliki modal yang lebih relevan dengan pasar tenaga kerja, sementara perempuan memiliki modal yang lebih relevan untuk produksi rumah tangga.

Para ahli telah mengajukan beberapa penjelasan untuk perbedaan upah dan preferensi untuk memperkerjakan pekerja laki-laki yang didasarkan pada pembagian kerja tradisional.

1. Perempuan berpotensi memiliki modal manusia dibawah rata-rata dibandingkan pria.
2. Perempuan mungkin lebih cenderung untuk berinvestasi dalam perilaku yang memiliki balikan non-pasar lebih tinggi.
3. Perempuan mungkin memprioritaskan pekerjaan non pasar atau bersantai.
4. Perempuan mungkin kurang memungkinkan untuk berinvestasi dalam mendapatkan modal manusia tambahan.
5. Perempuan mungkin dihalangi mendapatkan modal manusia di dalam industri-industri dimana rangkaian keterampilan berubah cepat.

Dengan demikian, teori modal manusia menghubungkan perbedaan dalam pola kerja laki-laki dan perempuan dan perbedaan upah gender dengan perbedaan produktivitas di antara pekerja dari jenis kelamin yang berbeda.

3. Teori Feminis

Berbeda sekali dengan teori partisipasi angkatan kerja neoklasik, teori feminis yang menjelaskan perbedaan partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan berfokus pada institusi sosial yang lebih besar dan proses yang mempengaruhi dinamika gender. Paradigma ini tidak hanya berakar pada ekonomi, tetapi juga mencakup pengaruh institusi budaya dan tradisional, kebijakan pemerintah, agama, dan faktor kesadaran gender lainnya yang merasuki pasar tenaga kerja. Paradigma feminis mencoba menjelaskan mengapa banyak teori neoklasik

gagal menjelaskan seksisme pra-pasar. Figart (1997) mendefinisikan perspektif feminis tentang diskriminasi pasar tenaga kerja sebagai interaksi multidimensi kekuatan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik di tempat kerja maupun keluarga, mengakibatkan perbedaan-perbedaan yang mencakup upah, pekerjaan dan status,

Teori-teori ini menyatakan bahwa keseluruhan sistem sosial yang ada memastikan bahwa perempuan berada dibawah laki-laki. Para ahli teori gender mengarahkan perhatian pada pengalokasian pekerjaan rumah tangga secara tidak proporsional ditugaskan pada perempuan. Akibatnya perempuan umumnya lebih banyak melaksanakan pengasuhan anak. Aspek terakhir terkait teori feminis yaitu pengakuan atas nuansa diskriminasi dalam konteks identitas sosial. Teori feminis menyoroti interaksi dinamis antara gender dan konstruksi sosial feminitas dan maskulinitas. Namun, penting juga untuk dipahami bahwa ras, etnis, kelas, dan seksualitas juga merupakan faktor yang mempengaruhi dan mendorong keputusan ekonomi berdasarkan berbagai aspek identitas kolektif.

4. Teori Identitas Sosial

Hambatan partisipasi pasar tenaga kerja perempuan dan kesenjangan upah gender dianalisis terutama dari perspektif ekonomi dan budaya. Namun, dari perspektif psikologis, memahami hubungan kelompok dari perilaku individu dalam kelompok dapat memberikan wawasan penting tentang mengapa hambatan gender ada di pasar tenaga kerja. Teori identitas sosial merupakan dasar untuk memahami dinamika antara in-group (dalam kasus ini laki-laki berperan sebagai pengusaha, karyawan, dan anggota sebuah masyarakat patriarkal), dan out-group (yang mungkin mencakup perempuan Indonesia yang bekerja di sebuah lingkungan patriarkal). Sebagaimana yang Turner dalam Fajri dan Nu'man

(2019) jelaskan, “identitas sosial” seseorang adalah identitas bahwa dia berasumsi sebagai anggota sebuah kelompok yang lebih besar. Teori ini beroperasi melalui perkembangan alami:

1. Individu mendefinisikan diri sebagai anggota dalam suatu kategori sosial tertentu.
2. Mereka membantuk atau mempelajari norma-norma stereotip kategori tersebut.
3. Mereka menetapkan norma-norma tersebut untuk diri mereka sendiri bersama dengan atribut-atribut stereotip lainnya untuk kategori tersebut.

Dalam kasus seksisme di tempat kerja, pilih kasih dapat muncul untuk mendorong perbedaan antara pria dan wanita di tempat kerja. Prinsip inti dari teori identitas sosial adalah bahwa individu mengidentifikasi diri dengan kelompok dan kelompok tersebut dihargai secara positif, sehingga praktik preferensi kelompok melihat produktivitas dan kesuksesan. Menunjukkan bahwa pria menganggap pria lebih mendukung dan wanita menganggap wanita kurang mendukung di tempat kerja, atau sebaliknya.

C. Meningkatkan Nilai Keberagaman dalam Dunia Kerja

Globalisasi semakin mendorong pengusaha untuk mempekerjakan anggota minoritas yang memiliki keterampilan budaya dan bahasa untuk berurusan dengan pelanggan dari luar negeri. Hasilnya, perusahaan masa kini makin mengusahakan keseimbangan ras, etnis, dan jenis kelamin tenaga kerjanya. Dalam batasan tertentu, sasaran dari perlakuan yang pantas dan adil mengarahkan legislasi pekerjaan yang setara untuk diambil alih oleh perubahan demografis dan globalisasi Pengusaha, dengan kata lain, tidak mempunyai pilihan selain mendorong semakin munculnya keberagaman saat ini, seperti dapat kita lihat, pria kulit putih tidak lagi mendominasi tenaga kerja, dan

para wanita dan minoritas mewakili bagian terbesar pertumbuhan tenaga kerja di masa mendatang.

Meskipun tidak ada kesepakatan tentang apa arti keragaman, ada banyak kesepakatan tentang apa yang membentuknya. Misalnya, sebagian besar responden survei ini menyebutkan ras, jenis kelamin, budaya, etnis, disabilitas, usia, dan agama sebagai komponen keragaman, dengan orang-orang terutama mengacu pada keragaman untuk pengusaha. Para pengusaha menggunakan beragam cara untuk mendorong keberagaman tenaga kerja. Sebagai contoh, program keberagaman Baxter Healthcare dimulai dengan mengadopsi kebijakan perusahaan yang intensif dengan mengadvokasi manfaat yang dapat diraih dari kultur, ras, dan perbedaan jenis kelamin tenaga kerja: “Baxter International yakin bahwa populasi karyawan yang multikultur penting untuk menjadi pemimpin dalam perawatan kesehatan di seluruh dunia.” Berikutnya, Baxter mengambil langkah nyata untuk mengembangkan keberagaman di tempat kerja. Langkah-langkah ini termasuk mengevaluasi usaha program keberagamannya, merekrut anggota minoritas menjadi anggota dewan direksi, dan berinteraksi dengan perwakilan kelompok dan jaringan minoritas. Pelatihan keragaman di Baxter bertujuan untuk membuat semua karyawan menjadi peka terhadap kebutuhan akan perbedaan nilai, membangun kepercayaan diri, dan umumnya menciptakan lingkungan yang ramah dan yang akan bermanfaat memperlancar bagi tenaga kerja perusahaan yang beragam (Dessler, 2016).

Contoh lain, “jaringan kelompok” karyawan minoritas dapat membantu perusahaan untuk tetap menjaga posisi manajerial karyawan minoritas. Karyawan minoritas selalu memulai sendiri jaringan kelompok mereka, walaupun pihak manajemen selanjutnya memberikan dukungan (sebagai contoh, ruangan rapat dan biaya print ot). Jaringan kelompok membantu kaum minoritas untuk berhubungan dengan lebih

baik satu sama lain dan saling memberikan informasi yang bermanfaat, dukungan sosial, dan konseling. Dalam suatu studi, partisipasi dalam jaringan kelompok dihubungkan dengan perputaran rasa penghargaan yang terencana dari para partisipan, rasa menjadi bagian kelompok, dan kepuasan dalam jaringan itu sendiri bagi profesional dan karyawan yang melaksanakan tugas-tugasnya. Para peneliti menemukan bahwa tidak ada dampak positif yang sama bagi karyawan.

Bagaimanapun, ada bukti yang bersifat anekdot yang mendukung bahwa ide keberagaman memiliki sisi positif dan negatif terhadap kinerja, studi yang telah dilakukan selama lima tahun, menemukan “beberapa dampak positif dan negatif langsung keberagaman terhadap kinerja”. Bagaimana seseorang mengatakan bahwa inisiatif keberagaman efektif? Terdapat beberapa pertanyaan yang masuk akal untuk diajukan. Pengusaha harus dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Adakah tenaga kerja wanita dan kelompok minoritas melapor secara langsung pada manajer senior? Apakah wanita dan kelompok minoritas memiliki bagian penugasan pekerjaan yang adil dalam pekerjaan, yang secara tradisional merupakan batu loncatan untuk kesuksesan karier mereka di perusahaan? Apakah wanita dan kelompok minoritas memiliki akses yang setara dalam penugasan internasional? Apakah pengusaha mengambil langkah-langkah (termasuk penilaian kinerja yang berorientasi pada pengembangan dan memberikan kesempatan pengembangan) yang memastikan kandidat wanita dan minoritas akan ada dalam proses pengembangan karier? Apakah tingkat perputaran manajer wanita dan kelompok minoritas sama tinggi atau lebih rendah dari manajer kulit putih pria?.

Beberapa pengusaha mencoba untuk mendorong dan mengelola keberagaman melalui program tindakan menyetujui sukarela. Tindakan menyetujui berarti pengusaha melakukan usaha tambahan untuk mempekerjakan dan mempromosikan mereka yang berasal dari kelompok yang dilindungi. Tujuannya

untuk memberikan kesempatan kerja secara sukarela bagi para wanita dan minoritas.

D. Wanita dalam Mengelola Tantangan

Pada era yang serba maju ini, sebagian besar cita-cita dari R.A. Kartini telah terwujud. Dunia usaha telah dikelilingi para perempuan. Walaupun begitu, perempuan karir tetap saja mendapatkan tantangan dalam melaksanakan segala aktivitasnya. Apabila tantangan dapat dikelola dengan baik tentu akan menjadi motivasi untuk terus berkembang. Tantangan tersebut akan berdampak seperti berikut:

1. Menjadi Pionir

Dunia bisnis memang didominasi para laki-laki. Tetapi, dengan mengelola tantangan dengan baik, perempuan juga bisa menjadi pionir yang dapat membukakan jalan dalam pelaksanaan sebuah aktivitas. Perempuan juga bisa menjadi panutan untuk diteladani oleh bawahannya maupun orang lain dalam upaya mengembangkan aktivitasnya dan memperlihatkan keunggulan dari kinerjanya. Melakukan sesuatu dengan inisiatifnya sendiri dan sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa percaya diri untuk mengembangkannya diri dan mengubah sebuah tantangan menjadi peluang. Beberapa perempuan yang menjadi pionir dalam dunia usaha yaitu: Anna Bissell CEO perusahaan penyapu karpet Bissell, Katherine Graham mengambil alih kepemimpinan The Washington Post, Janice Bryant Howroyd sebagai pendiri dan CEO perusahaan penyalur tenaga kerja Act 1 Group, Yoshiko Shinohara mendirikan perusahaan *outsourcing* Tempstaff, Geisha Williams menjadi perempuan Latin pertama yang menjadi pemimpin salah satu perusahaan yang masuk dalam daftar Fortune 500, yaitu perusahaan energi PG&E dan masih banyak lagi perempuan lainnya yang berhasil menjadi seorang pionir.

2. Keinginan Mengembangkan dan Terlatih Menghadapi berbagai Kesulitan

Sebuah tantangan bisa menjadi pemicu terciptanya antusiasme untuk dapat mengembangkan sesuatu menjadi besar. Dalam hal ini memiliki arti bahwa perempuan tersebut merasa tertantang untuk melakukan sesuatu. Perempuan tersebut akan membuat suatu pengembangan akan suatu hal yang akan menjawab seluruh tantangan yang ada. Perempuan tersebut hanya perlu mengetahui inti dari tantangan tersebut, jika inti dari tantangan tersebut sudah dikuasai maka sudah dapat terpikirkan langkah-langkah apa saja yang perlu dilakukan.

Peningkatan kompetensi diri juga dapat disebabkan oleh dilaluinya berbagai jenis tantangan. Seseorang biasanya memiliki keinginan untuk memperbaiki dan meningkatkan potensi diri secara metur-menerus. Dengan adanya tantangan, perempuan akan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai macam permasalahan secara tepat dan terampil. Selain itu, muncul keinginan untuk terus belajar dari pengalamannya sendiri.

3. Memanfaatkan Power

Dalam upaya mengelola tantangan, perempuan dapat mengetahui kekuatan yang telah dimilikinya melalui proses latihan ataupun upaya dalam peningkatan potensi diri secara maksimal. Kekuatan yang perempuan miliki tersebut akan menempatkan perempuan tersebut pada posisi subjek bukan sebagai objek (Susanto, 2010).

1. Kekuatan Asertif

Asertif merupakan kemampuan dalam menyampaikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain tanpa bermaksud menyerang

orang lain (Fajriana&Listiana, 2020). Orang yang asertif mampu untuk berkata “tidak”, mampu meminta pertolongan, mampu mengekspresikan perasaan positif dan negatif secara wajar. Perempuan di jaman ini banyak yang berusaha untuk menjadi asertif. Kekuatan ini terlihat nyata manfaatnya seperti dapat mengarahkan perempuan untuk melibatkan diri, menerima respon dan bekerja sama dalam mengelola suatu aktivitas bersama. Manfaat lainnya yaitu tampil mandiri mengemukakan pandangan dan gagasan secara jelas.

2. Kekuatan Intelektual

Kekuatan intelektual dapat diperoleh, dilatih, dan ditingkatkan dengan mengembangkan cara berpikir tentang masa lalu dan masa depan, bukan hanya masa kini. Dalam proses ini, ada upaya untuk menilai tingkat berpikir, penalaran mendalam dari inspirasi diri, dan perkembangan mimpi. Dengan kekuatan ini, perempuan bisa menjadi pemikir yang berpikiran terbuka, positif dan kredibel. Dalam menjalankan pekerjaannya, mereka mampu menerapkan strategi yang tepat dan menarik kesimpulan tanpa terlibat secara mendalam dalam prosesnya. Namun, seorang perempuan yang cerdas dan logis dapat kehilangan intuisinya ketika dia menjadi terlalu rasional, terlalu teoretis, terlalu tidak realistis.

3. Kekuatan Politis

Kekuatan politik merupakan landasan yang kokoh untuk partisipasi aktif dalam kebijakan pemerintah, organisasi, asosiasi dan klub. Kekuatan ini berasal dari kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, pengetahuan tentang peraturan pemerintah dan tata kelola organisasi. Sumber informasi lain adalah konsensus masyarakat, atau pendukung opini publik, mengenai keberadaan seseorang.

Dalam hal ini, kekuasaan politik tidak dapat diperoleh, dijalankan atau dikembangkan tanpa kehadiran dan dukungan pihak lain. Semakin besar komitmen perempuan terhadap massa, semakin besar kemungkinan dia untuk mempertajam dan menjalankan kekuasaan politiknya.

4. Kekuatan Eksekutif

Kekuatan ini didasarkan pada kemampuan kepemimpinan yang memungkinkan perempuan berperan aktif dalam berbagai bidang kehidupan sehari-hari. Kekuatan ini memotivasi dan membimbingnya untuk menyelesaikan pekerjaan, melakukannya dengan baik, dan mencoba untuk mendapatkan hasil maksimal darinya. Eksekusi dalam hal ini dilaksanakan melalui kemampuan mengorganisasikan orang lain untuk melakukan sesuatu atau menyelesaikan suatu tugas. Dalam kondisi formal, kekuasaan eksekutif dimanifestasikan pada perempuan yang menjadi pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anker, Richard dan Catherine Hein (1986) *"Introduction and overview", dalam Sex inequalities inurban employment in the thirdworld*. London, MacMilian Press
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2017). *Principles of Marketing. 17th red*. New York.
- Audina, D. J. (2022). Kesetaraan Gender dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 1(6), 226–232. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.602>
- Bhaskara, A.A. Yoga., Wardana, I Gede., Marhaeni, nak Agung Istri Ngurah (2019) Pengaruh Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Status Pekerjaan Terhadap Pendapatan Pekerja Di Bali. Vol.8.No.9 ISSN: 2303-0178. *e-Jurnal Ekonomi Pembangunan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Dessler, Gary (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, Alih Bahasa : Paramita Rahay, Indeks, Jakarta
- Fajriana, Y. R., & Listiara, A. (2020). Hubungan asertivitas dengan konformitas pada mahasiswa anggota Ormada yang berlatar belakang budaya Jawa di Universitas Diponegoro. *Empati*, 7(2), 778-784. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21711>
- Fajri, Tito Bagus Yanuar., Nu'man, Thobagus Moh. (2019). *Hubungan Antara Identitas Sosial Terhadap Collective Action Penolakan Masyarakat Pada Rencana Relokasi Kawasan Rawan Banjir Di Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan*. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Fakih, Mansour (2013). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Figart, D.M. 1997. "Gender as more than a dummy variable: Feminist approaches to discrimination", *inReview of Social Economy*, Vol. 63, No. 3, pp. 1-32.
- Iversen, T.; Rosenbluth, F. 2010. *Women, work, and politics: The*

political economy of gender inequality. (New Haven, CT, Yale University Press).

- Mulasari, F. D. (2015). Peran Gender Perempuan Terhadap 94 Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2012. *Economics Development Analysis Journal*.
- Sadono, Sukirno (2010). *Makroekonomi. Teori Pengantar. Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Susanto, A.B. (2010). *Management for Everyone 1. KARIR*. Jakarta: ESENSI, Erlangga
- Utaminingsih, Alifiulahtin (2017) *Gender dan Wanita Karir*, Jurnal Ilmiah: Universitas Brawijaya, Malang.

PROFIL PENULIS



Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma merupakan tempat penulis mendapatkan gelar Sarjana pada tahun 2014 dan juga tempat penulis berkarir sebagai dosen. Penulis menyelesaikan program S-2 Magister Manajemen di Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS) pada tahun 2016 dengan judul tesis *Keunggulan Bersaing Berkelanjutan, Strategic Human Resource Practice, Knowledge Management dan Corporate Social Responsibility*.

Berkarir sebagai dosen tentunya wajib menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penulis mengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Karir dan Ekonomi Manajerial. Tidak hanya mengajar, menghasilkan karya ilmiah juga merupakan kewajiban sebagai dosen. Beberapa penelitian yang telah dilakukan penulis didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Hingga tahun 2021 penulis aktif menulis artikel ilmiah yang diterbitkan pada beberapa jurnal yaitu *International Journal of Social Science and Business* (UNDIKSHA), *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* (UNDIKNAS), *Journal of Business on Hospitality and Tourism* (IPB International), *KINERJA* (UNMUL). Buku pertama yang dihasilkan penulis berjudul *4 Strategi Emas LPD di Buleleng, Bali*.

BAB 7

CAMPUR TANGAN PEMERINTAH DALAM PASAR TENAGA KERJA

Dr.H.Sukemi Kadiman, S.Sos, MM. CHRM.
Dosen STIE Wikara, Purwakarta

A. Peran Pemerintah Dalam Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Hal yang menjadi pertanyaan utama adalah apa tujuan campur tangan Pemerintah dalam pasar tenaga kerja?, dari beberapa literatur bahwa tujuan campur tangan Pemerintah yang pertama adalah untuk menjamin agar kesamaan hak untuk setiap individu terkait ketenagakerjaan dapat terwujud dan penindasan dapat dihindarkan, yang kedua adalah agar pasar tenaga kerja serta perekonomian dapat tumbuh dan mengalami perkembangan yang teratur dan stabil. Pertanyaan selanjutnya adalah apa masalah utama yang terkait dengan ketenagakerjaan atau masalah pasar tenaga kerja di Indonesia?, hingga saat ini Indonesia masih mengalami masalah ketenagakerjaan seperti masih rendahnya kualitas tenaga kerja, jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja, dan masalah klasik yaitu tingkat pengangguran di Indonesia. Masih banyak hal yang perlu dibenahi agar dapat mengatasi masalah-masalah diatas. Pembangunan sumber daya manusia, pengembangan industri kreatif dan program yang mendukung usaha kecil menengah bisa menjadi salah satu pilihan dalam mengatasi

permasalahan diatas. Salah satu poin penting dari pengertian ketenagakerjaan adalah penggunaan tenaga kerja yang optimal dan efisien. Menurut pengamat Sosial dari Erasmus University Rotterdam, Belanda, Prof. Dr. Ben White, menilai setiap pemerintah di seluruh dunia harus ikut campur tangan dalam mengatasi jumlah pemuda pengangguran yang terus meningkat karena adanya disrupsi ekonomi dan sempitnya akses lahan pertanian. "Pemerintah tidak bisa hanya menyerahkan semuanya ke pasar (kerja)," kata Ben White usai menjadi pembicara dalam konferensi internasional bertajuk *Population and Social Policy in a Disrupted World* di gedung University Club UGM, Senin (6/8). Acara diselenggarakan oleh PSKK UGM. Ben menyebutkan jumlah tingkat pengangguran terbuka di kalangan pemuda jumlahnya mencapai dua hingga tiga kali lipat dibanding jumlah penduduk usia dewasa. Bahkan, pemuda yang bekerja di bawah garis kemiskinan jumlahnya lebih banyak pada kelompok orang dewasa. "Umumnya pengangguran paling banyak ada di desa dan lebih banyak kalangan perempuan," katanya. Ia berpendapat saat ini di seluruh dunia ada kecenderungan gelar pendidikan tidak lagi menjamin seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Sebaliknya, mereka memiliki koneksi dan keterampilan dalam berkomunikasi dan berperilaku justru akan mendapat pekerjaan. "Banyak negara memiliki kelebihan pasokan lulusan tapi tidak mendapatkan pekerjaan," ujarnya. Perubahan dahsyat dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi dengan munculnya disrupsi teknologi menyebabkan makin berkurangnya jumlah kesempatan kerja. Selain itu, tidak banyak pemuda memilih bekerja sebagai petani karena tidak adanya lahan yang bisa digarap di desa. "Bukan tidak mau bertani, namun syaratnya harus ada tanah yang bisa digarap, biasanya mereka migrasi dulu, lalu pulang," katanya. Ben tidak secara detail memberikan solusi dalam mengatasi persoalan pengangguran tersebut, namun ia menilai pemerintah bisa mengadopsi kebijakan yang dilakukan oleh negara-negara

di kawasan Eropa yaitu pemerintah menyubsidi pemuda selama mereka belum mendapat pekerjaan atau memberikan mereka pekerjaan yang ada penghasilannya. “Memberikan mereka pekerjaan yang barangkali tidak menarik bagi investor, namun negara bisa melibatkan puluhan ribu pemuda terlibat atau pekerjaan mengurus orang lanjut usia, banyak sekali sebenarnya yang bisa dilakukan oleh negara,” katanya. Pengamat Kependudukan dari Fisipol UGM, Prof. Muhadjir Darwin, menilai ada anomali terkait korelasi pertumbuhan ekonomi, jumlah pengangguran dan pertumbuhan penduduk. Menurutnya, pertumbuhan ekonomi yang tinggi seharusnya pertumbuhan penduduk bisa ditekan dan jumlah pengangguran bisa dikurangi. “Yang terjadi di Indonesia pertumbuhan ekonomi tinggi, pertumbuhan penduduk tidak bisa ditekan dan anak muda pengangguran juga tumbuh,” katanya. Antropolog FIB UGM, Dr. Pande Made Kutaneegara, mengatakan perubahan dalam revolusi industri saat ini menyebabkan teori pembangunan yang selama ini dipakai menjadi semakin usang. Menurutnya, sudah saatnya para akademisi mencari teori pembangunan yang baru untuk menjawab persoalan riil di masyarakat. Negara juga harus berpikir keras merespons perubahan di bidang teknologi, persoalan sosial ekonomi dan membuat kebijakan untuk membuka ruang bagi generasi muda. “Pemerintah harus menyusun, memprediksi perkembangan situasi sosial dan ekonomi ke depan,” paparnya. Hukum perburuhan merupakan salah satu bidang hukum yang berkembang pada zaman modern kurang lebih pada kisaran abad ke-19 di negara-negara Eropa. Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian hukum perburuhan yang dikemukakan oleh para ahli atau sarjana. Namun secara umum dapat dipahami, hukum perburuhan atau undang-undang di bidang ketenagakerjaan merupakan hukum yang ruang lingkup pengaturannya meliputi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, oleh karena hubungan kerja tersebut lebih

berdimensi hukum privat yang bersifat subordinatif, tak jarang terdapat kecenderungan adanya hubungan yang tidak setara. Dalam perkembangannya, sejak terbentuknya International Labour Organization (ILO), perlindungan hukum bagi kaum pekerja dimunculkan dalam bentuk campur tangan dari pemerintah selaku penguasa untuk menjamin keadilan dan keseimbangan kedudukan serta mencegah tertindasnya salah satu pihak. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan membentuk peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Walau peraturan perundang-undangan sebagai penentu syarat-syarat kerja merupakan sumber hukum yang dominan dalam suatu hubungan kerja, Pemerintah masih memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan dan penegakannya. Pembahasan terkait dengan pengawasan di bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang penting, pengawasan oleh pemerintah pada bidang ketenagakerjaan mengakibatkan pergeseran paradigma hukum perburuhan yang sebelumnya hanya mencakup dua pihak (bipartit), yaitu antara pekerja dan pemberi kerja, menjadi tiga pihak (tripartit) yaitu antara pekerja, pemberi kerja dan pemerintah. Tindakan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut merupakan implementasi dari unsur pokok berdirinya negara hukum sebagaimana diungkapkan oleh J.F. Stahl, yaitu perlindungan dan pengakuan hak asasi manusia. Selain itu, tindakan tersebut juga dilaksanakan oleh pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai regulator pembentuk peraturan perundang-undangan serta sebagai supervisor atau regulator yang menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah notabeneanya berguna untuk menjaga ketertiban dan menyejahterakan masyarakat secara umum. Tetapi, perlu diperhatikan juga beberapa prinsip yang berguna sebagai pemandu dalam menjalankan pengawasan, yaitu layanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, universalitas,

transparansi, konsistensi dan koheren, proporsionalitas, kesetaraan, kerja sama, dan kolaborasi. Selain berguna untuk menjamin penegakan hukum, pengawasan sendiri memiliki tujuan lain sebagai media pengumpulan informasi akan perkembangan hukum yang terjadi di masyarakat terutama di bidang ketenagakerjaan guna mengetahui kebutuhan hukum masyarakat. Setelah itu tentu saja pemerintah dapat menggunakan informasi tersebut menjadi dasar dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baru sebagai bentuk intervensi atau campur tangan dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia. Peran Pemerintah menjadi salah satu hal penting berhubungan dengan kebijakan tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai dasar rujukan legal dan formal yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Sedangkan UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Berdasarkan hal tersebut pemerintah mengambil peran dan kebijakan strategis meliputi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan.

Dalam rangka pembangunan sumber daya manusia Indonesia, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi : 1.Penduduk dan tenaga kerja. 2.Kesempatan kerja. 3.Pelatihan kerja termasuk

kompetensi kerja. 4. Produktivitas tenaga kerja. 5. Hubungan industrial. 6. Kondisi lingkungan kerja. 7. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. 8. Jaminan sosial tenaga kerja.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

3. Penempatan Tenaga Kerja.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan

pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:

1. Pencari kerja
2. Lowongan pekerjaan
3. Informasi pasar kerja
4. Mekanisme antar kerja
5. Kelembagaan penempatan tenaga kerja

Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud terdiri dari : instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna

tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

4. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja serta bersama-sama masyarakat mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Semua ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

5. Menanggulangi Pekerja Anak Di Luar Hubungan Kerja

Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dan mengaturnya melalui Peraturan Pemerintah.

6. Menetapkan Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi :

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Denda dan potongan upah.
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
8. Struktur dan skala pengupahan yang proporsiona.
9. Upah untuk pembayaran pesangon.
10. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas : upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan

ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota. Semua ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud, diatur dengan Keputusan Presiden.

7. Memfasilitasi Usaha-Usaha Produktif Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuh-kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuh-kembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

8. Menetapkan Kebijakan Dan Memberikan Pelayanan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, penindakan terhadap pelanggaran peraturan

perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, melaksanakan pengawasan, dan melakukan menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

9. Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial.

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja/serikat buruh.
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga kerja sama bipartit
4. Lembaga kerja sama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerja bersama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud, terdiri dari : Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota; dan Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama

Tripartit sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

10. Mensahkan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama.

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

11. Melakukan Pengawasan Dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

12. Menerima Pemberitahuan Mogok Kerja

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat : 1.Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja. 2.Tempat mogok kerja. 3.Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja. 4.Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud wajib memberikan tanda terima.

13. Memediasi Perundingan Dalam Mogok Kerja

Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para

pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

14. Mengantisipasi Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan dengan Pekerja/Serikat Pekerja. Penetapan atas permohonan

pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

15. Melakukan Pembinaan.

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

16. Melakukan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota yang diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, pada pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan

Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan serta perundang undangan.

B. Kontroversi dan Kejanggalan yang Terdapat dalam Pasal UU No. 11 Tahun 2020

UU No.11 Tahun 2020 atau yang biasa disebut dengan UU Cipta Kerja merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perubahan peraturan dari berbagai sektor ketenagakerjaan dan bertujuan untuk memperbaiki investasi dan di Indonesia. Pasal yang tertuang dalam UU No. 11 Tahun 2020 masih terdapat sedikit dan banyak permasalahan, akibat hal itu UU No.11 tahun 2020 masih banyak mendapat kritikan dan penolakan dari kalangan pekerja dan buruh. Hal yang paling menjadi kontroversi yaitu terdapat pada pasal-pasal di dalam UU No.11 Tahun 2020 atau UU Cipta Kerja. Kejanggalan di dalam pasal-pasal tersebut sangat banyak membuat kontroversi dari kalangan pekerja dan buruh. Akibat maraknya kontroversi tersebut, UU Cipta kerja banyak menuai sorotan dan perbincangan publik lantaran terdapat pasal-pasal yang kurang tepat sehingga dapat mengakibatkan dampak negatif bagi para pekerja atau buruh dan Undang-undang tersebut dinilai hanya mementingkan kepentingan investor saja, tanpa memikirkan kepentingan dari para pekerja dan buruh.

1. Pasal-pasal yang menuai Kontroversi

1. Upah Minimum Bersyarat atau UMB

Di dalam Undang-undang Cipta Kerja pada pasal 88C ayat 1 yang di dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi atau UMP dan di dalam pasal 88C ayat 2 yang di dalamnya juga menyebut bahwa gubernur dapat menetapkan upah minimum

kabupaten atau kota dengan beberapa syarat tertentu. Dalam pasal tersebut para pekerja dan buruh dinilai sangat dirugikan, karena hal tersebut membuat penetapan upah minimum kabupaten atau kota (UMK) menjadi bukan kewajiban para pekerja dan buruh.

2. Upah Pesangon Berkurang

Selain upah minimum diatas, para pekerja dan para buruh juga menolak adanya pengurangan upah uang pesangon. Dengan di sahkannya Undang-undang tersebut, yang awalnya upah uang pesangon di nilai sangat tinggi maka setelah itu upah uang pesangon juga akan semakin berkurang

3. Dihapuskannya Batas Waktu PKWT

Penghapusan tersebut dinilai sangat merugikan dan berdampak negatif bagi para pekerja dan para buruh. Dengan disahkannya pasal tersebut, para pekerja dan buruh bisa saja harus bekerja selama seumur hidupnya, dan tanpa adanya pengangkatan jabatan karyawan tetap di perusahaan tempat bekerja.

4. Hilangnya Hak-Hak Upah Cuti

UU No.11 tahun 2020 dinilai sangat merugikan terutama bagi para pekerja perempuan di Indonesia. pasalnya menyebutkan bahwa pada pekerja perempuan walaupun cuti sakit atau cuti melahirkan tidak ada penghapusan, maka pada saat cuti berlangsung para pekerja perempuan yang mengajukan cuti tidak akan mendapatkan bayaran atau upah dari cuti tersebut.

5. Mudah mengalami PHK

Para pekerja dan para buruh rentan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut dapat berdampak negatif, salah satunya yaitu pengangguran semakin banyak,

kemiskinan akan meningkat dan masih banyak lagi. Pasal 81 angka 42 menyatakan bahwa alasan mengenai pemutusan hubungan kerja. Salah satu alasannya yakni pekerja dan para buruh mengalami sakit yang serius dan tidak dapat melakukan pekerjaannya lagi apabila telah melampaui batas maksimal 12 bulan. Sementara itu, terdapat pada pasal UU Ketenagakerjaan menyatakan para buruh berhak mendapatkan dua kali pesangon jika telah mengalami PHK. Akan tetapi, ketentuan ini dihapus melalui UU No. 11 Tahun 2020 tersebut. Meskipun banyak kontroversi, pemerintah tetap memutuskan dan mengesahkannya undang-undang tersebut pada rapat paripurna tanggal 5 Oktober 2020. UU No. 11 Tahun 2020 resmi disahkan pada 2 November 2020 dengan jumlah 1.187 halaman.

Dalam perjalanannya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, pasca Mahkamah Konstitusi ("MK") memberikan Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, UU Cipta Kerja terbukti inkonstitusional. [1] Namun, untuk menghindari ketidakpastian hukum dan dampak lebih besar yang ditimbulkan, MK menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku secara bersyarat. UU Cipta Kerja harus diperbaiki dalam jangka waktu dua tahun. Untuk pertama kalinya sejak berdiri, Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan untuk sebagian permohonan uji formil. Majelis Hakim Konstitusi menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) cacat secara formil. Untuk itu, Mahkamah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusionalitas bersyarat. Demikian Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dibacakan dalam sidang putusan yang digelar pada Kamis (25/11/2021) siang. Dalam Amar Putusan yang dibacakan oleh Ketua MK Anwar Usman, Mahkamah mengabulkan untuk sebagian permohonan yang diajukan oleh Migrant CARE, Badan Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumatera Barat, Mahkamah Adat Minangkabau, serta Muchtar Said.

“Menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai ‘tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan’. Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini,” ucap Anwar yang dalam kesempatan itu didampingi oleh delapan hakim konstitusi lainnya.

Dalam putusan yang berjumlah 448 halaman tersebut, Mahkamah juga memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

DAFTAR PUSTAKA

- <https://ugm.ac.id/id/berita/16780-pemerintah.perlu.campur.tangan.atasi.pengangguran> (diakses 1 Oktober 2022)
- <https://fh.unair.ac.id/en/pengawasan-sebagai-bentuk-campur-tangan-pemerintah-dalam-perlindungan-hukum-di-bidang-ketenagakerjaan> (diakses 2 Oktober 2022)
- <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-162-peran-pemerintah-ketenagakerjaandalam-perspektif-undangundang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagak.html> (diakses 3 Oktober 2022)
- <https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/undangundang-nomor-13-tahun-2003> (diakses 28 Setember 2022).
- <https://uu-ciptakerja.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Salinan-UU-Nomor-11-Tahun-2020-tentang-Cipta-Kerja.pdf> (diakses 29 September 2022).
- https://www.kompasiana.com/emhaghifarialabilim2847/62a56564f5f32976172f4c36/kontroversi-dan-kejanggalan-yang-terdapat-dalam-pasal-uu-no-11-tahun-2020?page=2&page_images=1 "Kontroversi dan Kejanggalan yang Terdapat Dalam Pasal UU No.11 2020, tgl. 12 Juni 2022 11:02 Diperbarui: 12 Juni 2022 (diakses 30 September 2022).

PROFIL PENULIS



Nama: Dr.H.Sukemi Kadiman, S.Sos, MM, CHRM, lahir di Ngavwi-Jawa Timur, 2 Mei 1966, anak pasangan Bapak Somo Kadiman (almarhum) dengan ibu Samiyah (almarhumah).

Pendidikan: SDN Karang Rejo 2 di Ngawi, MTsN Panekan-Magetan, SMA Negeri Magetan, Jawa Timur. S1 Administrasi Niaga Universitas Terbuka Jakarta, S2 Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, S3 Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta.

Pengalaman Kerja: Office Boy, Staff Keuangan, Staff Administrasi, Logistik Supervisor, HRD Superintendent, HRD Manager, Management Representative, Lead Auditor. Saat ini sebagai QHSE Corporate Manager PT.Catur Khita Persada Jakarta bekerja sama dengan PT.Pertamina EP dan PT.Chevron Pacific Indonesia. Sebagai Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPBI Jakarta. Mengajar mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Tehnik Pengambilan Keputusan dan Ekonomi Manajerial. Sebagai Direktur Yayasan Pendidikan Taufiqurrahman. Direktur PT.Sinergi Kinerja Maju. Sebagai Konsultan dan Auditor ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Ahli K3 Umum dan Ahli K3 Konstruksi Kemenaker RI dan Lead Auditor Registered of IRCA (International Registered Certificate of Auditor) dari Inggris.

Karya Ilmiah: Jurnal Internasional “Case Study the Effect of Compensation, Achievement Motivation, and Working Ethic on Employee Performance of Islamic Integrated School of Taufiqurrahman in West Java, Indonesia” diterbitkan oleh :

International Journal of Human Resources Studies, ISSN 2162-3058 Volume 8, No.3, 2018. Online published: August 17, 2018, doi:10.5296/ijhrs.v8i3.13527

URL:<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13527>. Presenter: International Seminar and Conference (ISC) 2018, "The Society Empowermen through Creative Economic and Education in Distruptive Era" held by Faculty of Economics Universitas Negeri Jakarta, dd 15-16, Nov. 2018. Study Visit: Beijing-China tentang "Human Resources Management Development, Industrial Relation and implementation in Beijing-China, 2012". Reviewer: International Journal of Instruction (IJI) Indexing by Scopus Q3. Website: www.eiji.net. Publised by Gate Association for Education & Teaching.

Penghargaan: penulis artikel terbaik tingkat nasional dengan judul "Kepemimpinan Abad 21" dari Presiden Republik Indonesia Prof.Dr.H.Susilo Bambang Yudhoyono, 2009. Sebagai penerima Beasiwa (full scholarship) Pascasarjana dari Bina Surya Group (BSG) Corporation di Jakarta, tahun 2006.

Keluarga: Menikah dengan Efrida Hanum, SE, anak : Fitri Eka Setiowati, S.Fis. (Universitas Indonesia), Suci Sri Setiowati, S.Pd. (Universitas Negeri Jakarta), Rieziq Aldi Suryo, S.Si. (Universitas Diponegoro Semarang), Rafa Ankevi Satrio (SMPIT Taufiqurahman Kota Bekasi)

BAB 8

KONSEP DAN TEORI PENGUPAHAN

I Putu Agus Adnyana, SE., MM.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

A. Konsep Pengupahan

Dalam konsep pengupahan perusahaan atau organisasi bisa memberikan atau membayarkan upah secara langsung kepada pekerja atau melalui perbankan. Upah ini sudah mendapatkan uangkan dan dibarakan sesuai dengan perjanjian anatar pekerja dan perusahaan, dalam konep pengupahan ada beberapa syarat sistem pemberian upah diantaranya pengupahan diharapkan bisa atau mampu memuaskan kebutuhan pekerja, menyediakan sistem pemberian upah yang sebanding dnegan perusahaan dibidang yang sama, memiliki siat adi, menyadari akta bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda. Dalam dunia kerja pengupahan merupakan hasil yang diterima oelh karyawan sesuai dengan apa yang menjadi kewajiab yang sudah diselesaikan dengan dasr keadilan.

Inonesia memiliki kebijakan pengupahan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, diantaranya upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan

upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Selain itu adapun prinsip kebijakan pengupahan yang diatur dalam undnag-undang. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya

mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (1) PP 36/2021):

1. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi
2. Setiap pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88A ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (2) dan (3) PP 36/2021)

Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan anatar pekerja dengan pengusaha dan akan berakhir pada saat putusan hubungan kerja dengan kesesuaian antara hak dan kewajiban. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerjaan menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, dalam hal ini upah bukan hanya dalam bentuk uang tapi juga dalam bentuk barang contohnya berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan maupun jasa dan sebagainya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendah nya pemberian upah diantaranya:

1. Penawaran dan permintaan Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.
2. Organisasi serikat Pekerja Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

3. Kemampuan untuk membayar Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.
4. Produktivitas Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan upah cenderung naik.
5. Biaya hidup Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil upah cenderung rendah.
6. Pemerintah Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Misalnya dengan penetapan upah minimum provinsi.

Konsep pengupahan disini adalah dimana kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan setimpal dengan apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, sebab upah sangat mempengaruhi kinerja ataupun hasil kinerja karyawan, hal ini didukung dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan definisi upah dalam PP. No * tahun 1981, “upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam

bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerjaan sendiri maupun keluarga.” penelitian yang diteliti oleh Melawati magiroh (2021) mengatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon. Sependapat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadewo Muslim Zamalludin Sembiring dengan judul pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja pada kaeryawan PT. Penguin Indonesia kecamatan tanjong morawa, kabupaten deli Serdang dengan hasil penelitian menyatakan bahwa upah mempunyai pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dilihat dari hasil penelitian diatas maka upah perlu diperhatikan dengan seksama hal ini akan menentukan tujuan organisasi apakah bisa diwujudkan atau tidak tergantung dari salah satu faktor ini yaitu upah. Jadi upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan dan diperhatikan guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dengan memperbaharui sistem upah dalam jangka menengah dan Panjang sesuai dengan situasi dan kondisi perekonomian suatu negara.

Untuk mensejahterakan tenaga kerja maka dari iru diperlukan peningkatan khususnya dalam hal pengupahan, karena ha ini sangat penting kedudukannya dan peranan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Berkaiatan dengan hal tersebut maka UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) telah memberikan amanat yang berbunyi sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Juga berdasarkan ketentuan pasal 28 huruf d ayat (2) yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”Sedangkan menurut Undang-Undang No.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut : "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya.

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

- j. Upah untuk pembayaran pesangon dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sesuai dengan penulisan diatas maka hal ini lah dijadikan pedoman atau acuan dalam mensejahterakan karyawan melalui pemberian upah, sehingga nantinya diharapkan semua karyawan merasa diperhitungkan dalam hal pemberian upah ataupun kewajiban dan hak bisa karyawan sesuai dan bisa memperbaiki kinerja kearah yang lebih baik lagi.

Berdasarkan undang undnag nomer 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang prinsipnya masalah pengupahan ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk membantu kesejahteraan karyawan untuk kesesuaian kebutuhan maupun pengeluaran karyawan, dalam undang undang ini ada beberapa hal yang diperhatikan, yaitu :

1. Dalam pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyatakan bahwa kenaikan upah hanya berdasarkan fomula inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan lembaga pemerintah (BPS). Dengan mengabaikan survey harga-harga kebutuhan pokok setiap tahunnya yang menjadi patokan Komponen Hidup Layak (KHL). Hal ini bertentangan dengan pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ayat ini Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Dalam pasal 45 dan pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, kewenangan Dewan Pengupahan menjadi tertutup dalam menentukan besaran upah karena diambil alih juga oleh BPS. Dewan Pengupahan

yang termasuk di dalamnya terdiri dari Serikat Pekerja. Hal ini bertentangan dengan pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan. Setelah kegiatan penetapan bobot atau nilai setiap jabatan/pekerjaan selesai dikerjakan dan struktur peringkat jabatan selesai dibuat, Langkah berikutnya adalah pembuatan patokan gaji/upah untuk setiap kelompok atau jabatan tersebut. Dalam hal ini perusahaan bisa membuat sebuah struktur gaji patokan atau yang sering kali disebut "Upah Jabatan" untuk setiap jabatan atau pekerjaan yang ada. Hal ini bisa dilakukan dalam organisasi atau perusahaan kecil yang jumlah jabatannya sampai belasan saja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat "patokan gaji" diperusahaan atau organisasi yaitu:

- a. Ketetapan pemerintah, dalam hal ini banyak perusahaan berpegangan pada ketentuan pemerintah tentang upah minimum regional (UMR) atau upah minimum sectoral regional (UMRS) sebagai pegangan menetapkan tingkat upah patokan bagi perusahaannya.
- b. Tingkat gaji atau upah di pasaran, artinya perusahaan akan mengacupada besaran upah yang dibayar oleh perusahaan terutama yang beroperasi pada sector yang sama. Perusahaan bisa memutuskan untuk menyamai harga pasar atau melebihinya sedikit, tergantung pada strategi dan kemampuan. Tingkat upah yang berlaku dipasaran diperoleh melalui benchmarking atau survei imbalan.
- c. Kemampuan perusahaan dalam hal ini yang menjadi acuan utama adalah kemampuan finansial perusahaan untuk membayar. Perusahaan mungkin ingin membaur upah seperti dibayar oleh usaha lain tetapi pada saat itu

kondisi perusahaan belum memungkinkan untuk membayar lebih.

- d. Kualifikasi SDM yang digunakan, pada pembahasan kualifikasi SDM ini perusahaan sangat ditentukan oleh SDM dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan serta perusahaan tersebut berapa pada segmen pasar yang mana. Sebuah perusahaan besar seperti perusahaan makanan cepat saji KFC tidak mungkin memerlukan SDM yang berkualifikasi seperti yang diharapkan pedagang kaki lima di pinggir jalan.
- e. Kemauan perusahaan, dalam hal ini perusahaan tidak memperdulikan harga pasar ataupun aktor-faktor lain, tetapi hanya berpegang pada apa yang menurut mereka wajar.
- f. Tuntutan pekerjaan, ini diartikan sebagai menentukan tingkat imbalan yang dibayar perusahaan, hal ini biasanya bisa disepakati biasanya akan dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar-menawar sehingga mendapatkan hasil yang terbaik antara kedua belah pihak.

Melihat beberapa faktor yang menentukan upah maka dapat disimpulkan bahwa pemberian upah pada tenaga kerja atau karyawan tidaklah mudah untuk diselesaikan tetapi harus mempertimbangkan berbagai alasan atau masukan dari perusahaan atau tenaga kerja sebelum memberikan upah sehingga upah yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan. Bersama, disisi lain banyak orang secara umum kalau sudah bekerja sering sekali membicarakan kenaikan gaji, istilah kenaikan gaji yang bersifat umum yang bisa dipergunakan diperusahaan besar terutama perusahaan internasional adalah "*General Salery*". Kenaikan ini berlaku atau diberikan untuk semua karyawan dari semua tingkatan, maka hal ini sering disebut "kenaikan Umum" ada beberapa alasan dari kenaikan umum bisa salah satunya dari hal berikut ini yaitu kemauan

perusahaan sendiri, maksudnya disini adalah kenaikan umum karena kebijakan perusahaan sendiri tanpa diminta atau dipaksa, selanjutnya adalah musyawarah, maksudnya adalah kenaikan umum dihasilkan karena kesepakatan bersama antara pemimpin dan organisasi pekerja. Selanjutnya adalah karena kebiasaan, maksudnya disini adalah kenaikan umum karena kebiasaan hal ini sudah ada kesepakatan kerja bersama dengan penyesuaian diri sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, dan yang terakhir adalah ketentuan pemerintah maksudnya disini adalah kenaikan gaji karena ada ketentuan pemerintah misalnya adalah tentang Upah Minimum Regional (UMR). Bila tingkat upah perusahaan yang tersedia berada dibawah UMR perusahaan harus menaikannya. Dalam hal ini besaran yang dinaikan adalah berapa selisih besaran antar perusahaan atau organisasi. Selain kenaikan gaji secara umum ada juga kenaikan gaji perseorangan yang tentunya didasarkan pada prestasi kerja, promosi dan masa kerja.

Dalam menaikkan upah atau gaji ada beberapa keuntungan dan kerugian dalam hal ini, yang pertama adalah keuntungan dalam menaikkan upah atau gaji yaitu:

1. Pekerja mendapat jaminan bahwa daya belinya akan terpelihara dan tidak perlu mengajukan permintaan atau tuntutan.
2. Karena sudah adanya kepastian, maka tidak akan terjadi ketegangan dalam hubungan antara pengusaha atau perusahaan dan pekerja atau organisasi.
3. Pengusaha akan dengan mudah memperhitungkan besarnya kenaikan upah tidak perlu diberikan dan memasukannya dalam anggaran tahunan.

Sedangkan dalam kerugian untuk kenaikan gaji adalah:

1. Kenaikan upah secara rutin akan mengakibatkan kenaikan pada biaya personel akan meningkat lebih tinggi dari pada produktivitas yang dihasilkan.

2. Kebiasaan dalam menaikkan upah atau gaji akan dianggap menjadi hak bagi karyawan untuk menuntut kenaikan gaji atau upah tanpa melihat kondisi atau keadaan perusahaan.
3. Jika kondisi suatu negara mengalami inflasi, maka kenaikan gaji ini akan menjadi penghambat dalam mengmebkangkan perusahaan atau bertahan pada situasi tertentu.

B. Teori pengupahan

Menurut Karl Marx sistem Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada filsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat di bedakan menurut dua yaitu, (1) Menurut Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, (2) Berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas (Sony Sumarsono dalam Normalitasari,2012). Sistem pengupahan dari ekstrim pertama pada umumnya dilaksanakan dinegara penganut paham komunis, sedangkan sistem pengupahan ekstrim kedua pada umumnya dipergunakan di negara-negara kapitalis. Sedangkan sistem pengupahan dan pelaksanaan berdasarkan pandangan Karl mark dibagi menjadi 3(Normalitasari,2012): 1. Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang jumlahnya hampir sama, pada nilai (harga) setiap barang hampir sama, maka upah setiap orang kira- kira sama. 2. Sistem pengupahan memberikan intensif yang perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional. 3. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang yang benar-benar mau bekerja menurut kemampuannya.

Sedangkan teori pengupahan menurut pertambahan produk marginal, Pada teori ini juga menyatakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap faktor produksi yang dipergunakan untuk menerima diberikan

imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Sedangkan dalam teori Neo Klasik menyatakan bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah disini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut terhadap pengusaha. Upah dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan usaha kerja (produktivitas) yang yang diberikan oleh tenaga kerja, artinya pada teori ini dapat diketahui bahwa teori Neo Klasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil faktor produksi. Dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari karyawannya. Teori Neo Klasik menganggap bahwa upah cukup fleksibel di pasar tenaga kerja, sehingga permintaan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja dan tidak ada kemungkinan timbulnya pengangguran. Artinya pada tingkat upah riil semua orang yang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah tersebut, maka akan memperoleh pekerjaan. Karena pada dasarnya mereka yang menganggur, hanyalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Jadi mereka ini adalah penganggur yang sukarela.

Dilihat dari kedua teori upah diatas maka bisa kita tarik benang merahnya adalah upah itu hasil yang harus diterima sebagai hak dari pekerja atau karyawan setelah melakukan kewajiban untuk perusahaan atau organisasi berupa uang dengan standar UMK (upah minimum kabupaten) atau UMR (upah minimum regional), hal ini harus bisa diperhatikan oleh perusahaan dengan pemberian upah berdasarkan perekonomian disutu negara pada umumnya. Ada beberapa hal yang termasuk komponen dalam pemberian upah, Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan

berdasar perjanjian, Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Upah dalam perusahaan atau organisasi memiliki beberapa jenis upah yang akan meminimalisir ketidakadilan dalam memberikan upah, Adapun jenis-jenis upah yang dimaksud adalah Upah nominal dimana upah nominal ini merupakan pemberian sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya, selanjutnya adalah upah nyata dimana upah ini upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari: 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima; 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Selanjutnya adaah jenis upah hidup dimana upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi. Selanjutnya itu upah minimum,

pada upah minimum ini Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak. Yang terakhir adalah upah wajar dimana upah ini dinilai secara relative wajar oleh perusahaan atau organisasi dan para pekerjaannya sebagai imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara kedua belah pihak.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1),

1. Upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bagian kedua: pengupahan peraturan pemerintah republik indonesia

nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, bab i (ketentuan umum) pasal 1 21 jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.
4. Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.
5. Sementara menurut Malayu S.P. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351 Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm.90. Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351 Malayu, S.P., Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hlm.13. Ada beberapa komponen upah yang dikatakan dalam hal ini, Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:

1. Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian

2. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan

3. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

DAFTAR PUSTAKA

- Suhartoyo. 2020. Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *Suhartoyo Administrative Law & Governance Journal*. 3 (3).
- Ruky, S. E. 2022. *Manajemen Penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan*.
- Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1998, hlm.100.
- Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hlm.13.
- Sinungan, M. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm.90.
- Sadono, S. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.
- Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1).
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm.351.
- <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1595>.
- <http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/11669/F.%20BAB%20II.pdf?seque>.
- <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>.
- <https://rivierapublishing.id/JII/index.php/jii/article/view/38>

(<https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.38>).

PROFIL PENULIS



I Putu Agus Adnyana, Lahir di Desa Tigawasa tanggal 18 Juni 1992. Penulis Menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan bisnis pada Universitas Pendidikan Ganesa (UNDIKSHA), dan selanjutnya penulis melanjutkan menyelesaikan study nya untuk ke jenjang Starta magister (S2) pada univesitas pendidikan nasioanal (UNDIKNAS) dengan mengambil jurusan Manajemen. Saat ini Penulis menjabat sebagai tenaga pengajar atau dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja yang beralamat pada jln, yudistira nomer 11 Banjar Kendaran, Buleleng. (20019-sampai saat ini). Selain ini Penulis juga aktif sebagai reviwer pada jurnal Jnana Satya Dharma dan menajabat dilingkungan kampus pada bagian kemahasiswaan. Penulis dapat dihubungi melalui email: agusadnyana773@gmail.com.

BAB 9

DISTRIBUSI PENDAPATAN

Nurfitriyenny, SE, MM
Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim
Bukittinggi

A. Pengertian Distribusi Pendapatan

Pertumbuhan ekonomi suatu daerah merupakan salah satu ukuran kinerja pembangunan daerah khususnya di bidang perekonomian. Pertumbuhan ekonomi ini dapat dilihat dari laju pertumbuhan PRDB atas dasar harga konstans yaitu dengan menghilangkan faktor perubahan harga (inflasi) dan menggunakan faktor pengali harga (konstans) sehingga diperoleh gambaran peningkatan produksi secara makro.

Pembangunan atau pertumbuhan ekonomi dapat diukur melalui kenaikan pendapatan per kapita masyarakat. Namun dalam pembangunan ekonomi tidak menjadikan pendapatan per kapita sebagai indikator tunggal dan memusatkan perhatian pada kualitas proses pembangunan. Pertumbuhan ekonomi merupakan gambaran yang nyata dari dampak kebijakan pembangunan ekonomi. Pertumbuhan tersebut dapat dicapai dan terbentuk dari berbagai macam sektor ekonomi, dimana laju pertumbuhan suatu daerah dapat dicerminkan dari perubahan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) dari tahun ke tahun.

Distribusi pendapatan merupakan bagian dari pembangunan ekonomi. Di mana pengertian distribusi pendapatan merujuk pada pemerataan di suatu wilayah dengan tujuan menurunkan tingkat kesenjangan antar warga negara.

Distribusi pendapatan juga ditujukan agar setiap warga negara dapat mendapatkan fasilitas dan penghidupan yang

layak. Namun, distribusi pendapatan bukanlah perkara mudah, sebab dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang bahkan bisa menyebabkan kegagalan pemerataan.

Distribusi pendapatan adalah penyebaran pendapatan pada suatu wilayah geografis. Dalam pengertian lain, pengertian distribusi pendapatan merujuk pada penyaluran pendapatan melalui penyelesaian pekerjaan dalam pengadaan barang, jasa, dan bidang niaga.

Distribusi pendapatan juga mencerminkan ketimpangan serta pemerataan hasil pembangunan suatu daerah atau negara, baik yang diterima masing-masing orang ataupun dari kepemilikan faktor-faktor produksi di kalangan penduduknya.

Sehingga, bisa dikatakan bahwa pengertian distribusi pendapatan adalah suatu ukuran yang digunakan untuk melihat penyebaran pendapatan ataupun pemerataan hasil pembangunan di suatu daerah ataupun negara.

Menurut Sukirno (2006) pada dasarnya distribusi pendapatan merupakan suatu konsep yang membahas tentang penyebaran pendapatan setiap orang atau rumah tangga dalam masyarakat. Terdapat dua konsep pokok mengenai pengukuran distribusi pendapatan yaitu konsep ketimpangan absolut dan konsep ketimpangan relatif.

Pengertian distribusi pendapatan dapat di bagi menjadi dua yaitu:

1. Distribusi pendapatan relatif

Distribusi pendapatan relatif adalah perbandingan total pendapatan yang diterima oleh berbagai golongan pendapatan. Penggolongan ini didasarkan kepada besarnya pendapatan yang mereka terima. Untuk menggambarkan distribusi pendapatan relatif di beberapa negara, penerima pendapatan ada tiga, yaitu:

- a. 40% penduduk yang menerima pendapatan paling rendah
 - b. 40% penduduk yang berpendapatan menengah
 - c. 20% penduduk yang berpendapatan tinggi
2. Distribusi pendapatan mutlak

Distribusi pendapatan mutlak adalah persentasi total penduduk yang pendapatannya mencapai suatu tingkat tertentu atau kurang daripadanya. Dalam analisa menunjukkan keadaan distribusi pendapatan mutlak di negara-negara berkembang dengan melihat total penduduk yang menerima pendapatan dibawah garis kemiskinan.

Distribusi pendapatan dalam kaitannya dengan pemerataan pembagian pendapatan, dapat dilihat dari segi yaitu:

1. Distribusi pendapatan antara lapisan pendapatan masyarakat
2. Distribusi pendapatan antar wilayah (antar propinsi dan antar kawasan)
3. Distribusi pendapatan antar daerah (antar wilayah perkotaan dan pedesaan)

Masalah distribusi pendapatan telah lama menjadi persoalan yang rumit dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi yang dilaksanakan oleh sejumlah negara-negara berkembang. Masalah distribusi pendapatan ini mengandung dua aspek:

1. Bagaimana menaikkan kesejahteraan masyarakat yang masih berada di bawah garis kemiskinan
2. Pemerataan pendapatan secara menyeluruh dalam arti mempersempit perbedaan tingkat pendapatan antar penduduk. Salah satu cara dalam meningkatkan distribusi pendapatan adalah dengan adanya pelaksanaan pembangunan ekonomi.

B. Jenis Distribusi Pendapatan

Para ahli ekonomi membagi distribusi pendapatan menjadi tiga jenis berdasarkan tujuan analisis maupun kuantitatif.

1. Distribusi Pendapatan Perorangan (personal distribution Income)

Distribusi pendapatan perorangan atau distribusi ukuran pendapatan memberikan gambaran tentang distribusi pendapatan yang diterima oleh individu maupun perorangan termasuk rumah tangga. Indikator ini menjelaskan hubungan antar individu dengan total pendapatan yang diterima. Ukuran ini paling sering digunakan oleh para ekonom. Ukuran ini secara langsung menghitung jumlah penghasilan yang diterima oleh setiap individu atau rumah tangga.

2. Distribusi Fungsional

Distribusi fungsional menjelaskan tentang pangsa pendapatan nasional yang diterima oleh masing-masing faktor produksi. Teori distribusi pendapatan fungsional ini pada dasarnya mempersoalkan persentase penghasilan tenaga kerja secara keseluruhan, bukan sebagai unit-unit usaha atau faktor produksi yang terpisah secara individual, membandingkannya dengan persentase pendapatan total yang dibagikan dalam bentuk sewa, bunga dan laba (masing-masing merupakan perolehan dari tanah, modal, uang dan modal

3. Distribusi Regional

Aspek keadilan dan pemerataan juga bisa ditinjau berdasarkan distribusi regional atau antar daerah. Misalnya, di Indonesia, distribusi regional ini terjadi antar kabupaten, antar provinsi, dan antar pulau. Beberapa faktor seperti sumber daya alam, ketersediaan infrastruktur dan kualitas sumber daya dinilai berperan besar dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berada di wilayah tersebut.

Distribusi pendapatan ditinjau dari sistem perekonomian dibagi menjadi tiga macam:

1. Distribusi pendapatan sistem liberalis
Yaitu pembagian pendapatan yang ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran dalam hal ini pemerintah tidak ikut campur
2. Distribusi pendapatan sistem sosialis
Pembagian pendapatan bagi masyarakat yang ditentukan oleh pihak pemerintah
3. Distribusi pendapatan sistem campuran
Yaitu pendistribusian yang ditentukan berdasarkan mekanisme di pasar dan oleh pemerintah.

4. Tujuan Distribusi Pendapatan

Tujuan ini bukan hanya persoalan memperkecil kesenjangan sosial saja. Berdasarkan pengertian distribusi pendapatan di atas, terlihat bahwa konsep distribusi pendapatan memiliki beberapa tujuan dalam penerapannya, yakni berupa:

1. Meningkatkan taraf hidup masyarakat ke arah yang lebih baik sehingga masyarakat dapat membangun kesejahteraan umum.
2. Memberikan hak dan keadilan bagi setiap warga negara, di mana setiap orang dapat menikmati fasilitas yang sama dan setara.
3. Menurunkan resiko kriminalitas khususnya perampokan, penipuan, dan pencucian uang, sebab setiap orang mampu memenuhi kebutuhannya sehingga tindak kejahatan bisa dihindari.
4. Menumbuhkan rasa solidaritas dan sosial yang tinggi antar masyarakat, seperti penyaluran zakat kepada yang membutuhkan.

5. Faktor yang Mempengaruhi Distribusi Pendapatan

Seperti telah disinggung sebelumnya, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi distribusi pendapatan, di antaranya meliputi:

1. Pembangunan infrastruktur yang tidak merata. Pemerataan pembangunan di setiap wilayah juga berdampak pada distribusi ini. Infrastruktur nyatanya menjadi bagian dari transportasi, teknologi industri dan sistem pendidikan suatu wilayah.
2. Pertambahan penduduk yang tinggi sehingga menyebabkan penurunan pendapatan per kapita. Pertumbuhan penduduk juga ikut berpengaruh karena semakin tinggi pertumbuhan penduduk yang tidak diselingi dengan kenaikan pendapatan nasional akan membuat pendapatan per kapita lebih kecil
3. Inflasi di mana pendapatan uang bertambah namun tidak diikuti secara proporsional dengan pertumbuhan produksi barang.
4. Investasi yang terlalu banyak pada proyek padat modal akan menghambat pendistribusian pendapatan kepada pekerja. Pengangguran bertambah dan kesenjangan ekonomi juga ikut meningkat.
5. Rendahnya mobilitas sosial.
6. Kebijakan pemerintah dalam substitusi impor yang berimbang pada kenaikan harga barang. Peran lembaga keuangan juga penting dalam menyalurkan dana untuk kebutuhan konsumsi maupun bisnis
7. Menurunnya nilai tukar yang berdampak pada industri dalam negeri.

6. Manfaat distribusi pendapatan:

Untuk mendapatkan data-data terperinci mengenai seluruh barang dan jasa yang dihasilkan suatu negara selama satu periode. Untuk mengetahui dan menelaah struktur perekonomian nasional. Data pendapatan nasional dapat

digunakan untuk menggolongkan suatu negara menjadi negara industri pertanian atau jasa.

C. Ketimpangan Distribusi Pendapatan

Masalah utama dalam distribusi pendapatan adalah terjadinya ketimpangan distribusi pendapatan. Hal ini bisa terjadi akibat perbedaan produktivitas yang dimiliki setiap individu dimana satu individu/ kelompok mempunyai produktivitas lebih tinggi dibandingkan individu/ kelompok lainnya.

Ketimpangan atau kesenjangan pendapatan merupakan indikator dari distribusi pendapatan masyarakat di suatu daerah atau wilayah pada waktu tertentu. Kecenderungan kenaikan trend ketimpangan pendapatan tersebut terjadi baik di level nasional, perkotaan, pedesaan, juga disemua propinsi di Indonesia. Di Perkotaan, ketimpangan cenderung lebih tinggi daripada di pedesaan, demikian juga di kota-kota besar.

Ketimpangan pendapatan menjadi permasalahan dalam besarnya pemerataan pendapatan suatu daerah, banyak kendala yang dihadapi untuk mengatasi ketidakmerataan tersebut. Ketimpangan yang menjadi salah satu masalah dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi dapat ditiadakan jika distribusi pendapatan dapat dilakukan secara merata.

1. Indikator Pengukur Distribusi Pendapatan

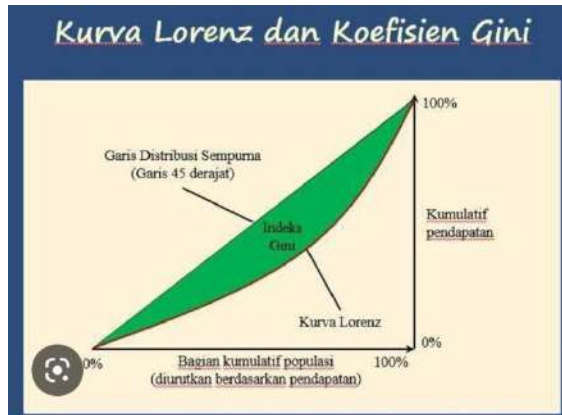
Terdapat beberapa indikator yang bisa mengukur distribusi pendapatan, yakni indikator lorez, indeks rasio gini, dan distribusi ukuran.

1. Indikator Lorez

Indikator lorez memperhitungkan pendapatan aktual dengan persentase jumlah pendapatan. Indikator ini digambarkan dengan kurva jumlah penerima pendapatan sebagai sumbu horizontal dan pendapatan aktual sebagai

sumbu vertikal. Jika garis horizontalnya memiliki jarak kurva yang jauh, maka semakin tidak merata distribusinya.

Gambar kurva lorenz.



Gambar 7. Kurva Lorenz

Pada gambar di atas kurva diagonal menggambarkan kondisi distribusi pendapatan yang merata. Kurva lorenz berada di bawah kurva diagonal, berarti ada kondisi pembagian pendapatan yang tidak merata. Semakin jauh kurva lorenz dari kurva diagonal maka kondisi distribusi dikatakan semakin tidak merata. Sebaliknya jika kurva lorenz semakin mendekati diagonal, maka kondisi distribusi dikatakan semakin merata.

2. Indeks Rasio Gini

Nilai rasio gini dimulai dari angka 0 hingga 1. Rasio ini dinilai mampu menggambarkan dengan sempurna pemerataan distribusi pendapatan. Semakin kecil nilai yang dihasilkan, maka semakin kecil pula ketimpangan distribusi yang terjadi. Begitu pun sebaliknya, semakin besar nilai yang dihasilkan, maka semakin besar pula kesenjangan yang terjadi.

3. Distribusi Ukuran

Indikator distribusi ukuran memerikan distribusi pendapatan dengan menjumlahkan seluruh pendapatan tanpa memandang sumbernya. Di mana pendapatan tiap orang diklasifikasikan berdasarkan total penerimaan.

Dari hal tersebut, akan terlihat apakah distribusi yang diterima satu individu dengan lainnya memiliki selisih yang tinggi. Jika iya, maka pendistribusian pendapatan belum maksimal.

2. Ketidakmerataan Distribusi Pendapatan

1. Ketidakmerataan pendapatan nasional

Distribusi atau pembagian pendapatan antar lapis pendapatan masyarakat dapat di telaah dengan mengamati perkembangan angka-angka rasio gini. Koefisien gini itu sendiri perlu dicatat, bukanlah merupakan indikator paling ideal tentang ketidakmerataan distribusi pendapatan.

2. Ketidakmerataan pendapatan spasial

Ketidakmerataan distribusi antar lapisan masyarakat buka saja berlangsung secara nasional, akan tetapi hal itu dapat terjadi secara spasial. Di negara berkembang banyak kasus pembagian pendapatan lebih merata di daerah pedesaan daripada daerah perkotaan. Dibandingkan rasio gini antara desa dan kota untuk tahun-tahun yang sama, koefisien lebih rendah untuk daerah pedesaan

3. Ketidakmerataan pendapatan regional

Secara regional antar wilayah, berlangsung pula ketidakmerataan distribusi pendapatan antar lapisan masyarakat. Bukan hanya itu antara wilayah negara tersebut bahkan terdapat ketidakmerataan tingkat pendapatan itu sendiri. Jadi dalam perspektif antar wilayah ketidakmerataan terjadi baik dalam tingkat pendaptan masyaraakt antar wilayah yang satu dengan yang lain,

maupun dalam hal distribusi pendapatan dikalangan penduduk masing-masing wilayah.

3. Dampak ketimpangan distribusi pendapatan bagi perekonomian suatu negara

Ketimpangan distribusi pendapatan menyebabkan melebarnya jurang pendapatan antara masyarakat kaya dan masyarakat miskin sehingga kemiskinan akan sulit diatasi dan akan menghambat pertumbuhan ekonomi. Ketimpangan dsitribusi pendapatan terjaki karena pembangunan yang lebih mengutamakan pertumbuhan dari pada pemerataan.

1. Menurunkan kesejahteraan masyarakat

Penurunan kesejahteraan masyarakat kelompok bawah disebabkan oleh rendahnya pendapatan yang mereka peroleh. Penurunan kesejahteraan ditandai dengan turunnya daya beli masyarakat kelompok tersebut.

2. Menurunkan kualitas pendidikan

Dengan pendapatan yang rendah, akan ada kesulitan untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari apalagi untuk pemenuhan kebutuhan pendidikan. Dimana biaya pendidikan dari hari ke hari terus mengalami peningkatan. Hal ini yang menyebabkan penurunan kualitas pendidikan masyarakat kelompok bawah yang akhirnya kalah dalam persaingan mendapatkan pekerjaan yang dapat menjamin penghidupan yang lebih baik

3. Menurunkan kemampuan dan spesialisasi SDM

Dengan rendahnya tingkat pendidikan, menyebabkan lemahnya daya saing SDM Indonesia dibandingkan dengan negara lain. Perbaikan dalam lini ini perlu dilakukan, baik dengan perbaikan pendidikan sektor formal mauun nonformal ataupun dengan memberikan keterampilan agar SDM tetap bisa bersaing dengan negara lain.

4. Menurunkan kualitas kesehatan

Rendahnya pendapatan, banyaknya kebutuhan hidup akhirnya menyebabkan masyarakat kelompok bawah mengesampingkan masalah kesehatan. Mereka tidak terlalu memperhatikan masalah kesehatan yang sebenarnya mengurangi produktivitas mereka. Kurangnya perhatian tentang kesehatan, menyebabkan masalah kesehatan dimasyarakat seperti TBC, stunting, dll. Perhatian pemerintah tentang masalah kesehatan dewasa ini adalah penyakit tidak menular dan gizi.

5. Masalah pengangguran

Masalah pengangguran merupakan masalah yang kompleks di negara berkembang terutama. Rendahnya kualitas SDM, kurangnya keterampilan dan ketatnya persaingan di dunia kerja membuat sebagian besar masyarakat kelompok bawah tersisih yang akhirnya menyebabkan pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Anggiat mugabe.2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketimpangan pendapatan melalui pertumbuhan ekoomi di provinsi Jambi, *e-jurnal Prespektif Ekonomi dan Pembangunan Daerah* Vol. 7 ISSN: 2303-1255 (online).
- Dumairy.1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Mahyudi , A2009.*Ekonomi Pembangunan dan Analisa Data Empiris. Ghalia* Indonesia, Jakarta.
- Riani, westi.2016 Keterbatasan Indeks Gini sebagai ukuran Ketimpangan Pendapatan dan Solusi Metoda Alternatif. *Prosiding SnaPP2016 Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, ISSN 2089-3590, EISSN 2303-2472.
- Syamsuddin.2011. Perhitungan Indeks Gini Ratio dan Analisa Kesenjangan Distribusi Pendapatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2006-2010. *Jurnal Paradigma Ekonomika* Vol. 1, No, 4.
- Wildran, Afrianto. 2011. *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Distribusi Pendapatan di Indonesi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

PROFIL PENULIS



Penulis adalah dosen tetap di Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi sejak Tahun 2013. Sebelumnya pernah mengabdikan diri di STIE EL Hakim Solok sejak 2009. Penulis mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi bidang Manajemen dari Universitas Andalas Padang tahun 2008 dan Magister Manajemen Universitas Negeri Padang tahun 2013. Dalam Perjalanan karirnya penulis pernah bekerja sebagai staff pada PT. Anidirindo pada tahun 2008. Lalu pada tahun 2009-2010 sebagai sekretaris ketua STIE EL Hakim Solok. Selanjutnya 2010-2012 sebagai Operator EPSBED di STIE EL Hakim Solok. Terakhir pernah menjabat sebagai Ketua Prodi manajemen di STIE Haji Agus Salim Bukittinggi tahun 2014. Selain Saat ini penulis fokus mengajar di ITB HAS Bukittinggi, penulis juga mengisi waktu menulis buku dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan ekonomi khususnya manajemen.

Email Penulis : *nurfitriyenny.taufik@gmail.com*.

BAB 10

PERENCANAAN DAN KEBIJAKAN TENAGA KERJA

Adilla Juita Siska, SE, MM
ITB Haji Agus Salim Bukittinggi

A. Pendahuluan

Salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah faktor sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset penting sekaligus sebagai modal (*human capital*). Dahulu banyak orang yang berpendapat bahwa SDM itu bukan faktor utama, bahkan hanya dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan, tidak ada penghargaan kepada tenaga kerja ataupun karyawan sehingga nyaris tidak dianggap penting untuk merencanakan SDM.

Dalam pandangan modern saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan berlangsung atau tidaknya sebuah organisasi, baik organisasi bisnis maupun sosial. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi atau perusahaan mengharapkan tetap berkembang mengalami kemajuan dan perbaikan secara berkelanjutan, maka harus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kebutuhan SDM melalui sebuah perencanaan yang sistematis dan dinamis. Perencanaan SDM merupakan sebuah kebutuhan pokok dalam setiap organisasi atau perusahaan dan ditangani oleh suatu unit khusus yang dipimpin oleh orang yang memiliki keahlian dibidangnya yaitu manajer SDM atau biasa disebut manajer personalia.

Tenaga kerja atau SDM adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu untuk meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan masyarakat. Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan, karena menjadi perencana dan pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan, bahkan menempati posisi yang strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu pasal dalam UUD 1945 yaitu pasal 28 D yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Memasuki era globalisasi dewasa ini, sektor ketenagakerjaan akan menghadapi tantangan yang cukup besar, persaingan antar dunia usaha akan semakin ketat dan penggunaan teknologi maju akan semakin mendapat perhatian sehingga pemilihan pekerja akan semakin selektif. Hal tersebut pada akhirnya memicu terjadinya persoalan persoalan ketenagakerjaan di Indonesia yang hingga dewasa ini menjadi masalah nasional yang sangat kompleks. Tuntutan para tenaga

kerja untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat dipahami. Namun, dalam hal ini kebijakan dan peraturan perundang-undangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi tenaga kerja juga diperlukan untuk memberikan perlindungan terhadap hak hak tenaga kerja.

B. Perencanaan Tenaga Kerja

1. Hakikat Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan merupakan sebuah keinginan kuat dari suatu organisasi atau perusahaan untuk memberikan jaminan baik jangka pendek maupun jangka panjang tentang pemenuhan kebutuhan SDM atau tenaga kerja secara kualitas dan kuantitas. Dengan demikian hakikat perencanaan SDM adalah sebuah penjaminan tentang sistem pemenuhan kebutuhan SDM agar ada kepastian keberlangsungan organisasi atau perusahaan dalam berbagai situasi dan kondisi yang berubah secara cepat.

Agar perencanaan memiliki manfaat yang banyak dan tepat, maka harus dilaksanakan secara tepat pula dan akurasi yang tinggi, dapat memenuhi berbagai unsur secara sistematis dan dinamis. Perencanaan yang baik memberi harapan tinggi untuk mencapai hasil baik pula, sebaliknya perencanaan yang tidak akurat dapat membawa sesat suatu organisasi atau perusahaan, bahkan bisa menggiring pada fase kebangkrutan. Ada suatu ungkapan yang menyatakan bahwa "if we fail to plan, we will plan to fail. Sangat rasional, jika perencanaan yang dibuat ternyata salah, maka bisa dikatakan telah merencanakan sebuah kegagalan. Jangankan perencanaannya yang salah, perencanaan yang benar pun bisa mengalami kegagalan jika implementasinya tidak benar, apalagi jika perencanaannya sudah salah. Oleh karena itu maka perencanaan SDM harus betul betul dilaksanakan secara matang untuk menjamin pemenuhan

kebutuhan pegawai masa depan. Banyak resiko yang akan dihadapi oleh sebuah organisasi atau perusahaan jika tidak memiliki perencanaan, antara lain akan mengalami kekurangan tenaga kerja yang memenuhi syarat baik kualitas maupun kuantitas jika saatnya diperlukan. Tidak bisa mengontrol apakah tenaga kerja yang ada kekurangan atau kelebihan, apakah kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan. Tidak diketahui kapan saatnya perusahaan harus merekrut dan menerima karyawan baru, untuk posisi apa, berapa banyak, dan sebagainya. Untuk mengatasi hal tersebut, maka solusinya adalah perencanaan yang matang dan memiliki akurasi yang tinggi.

2. Makna Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja atau disebut juga sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah proses analisis dan penetapan kebutuhan tenaga kerja untuk setiap jenis dan level pekerjaan agar tersedia secara tepat, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Wayne Mondy (2008) merumuskan perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning/HRP) adalah proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014), merumuskan "Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the integrated plans of the organization". A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014) merumuskan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan,

pengimplementasian dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai dan manfaat secara ekonomis.

Sehubungan dengan hal diatas, maka perencanaan sumber daya manusia dapat dirumuskan sebagai berikut: perencanaan SDM adalah suatu proses sistematis dan sistemik dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja baik secara nasional maupun organisasi atau korporasi tertentu berdasarkan hasil analisis yang melibatkan berbagai aspek yang terkait, dan memperhatikan berbagai faktor, baik secara internal maupun eksternal.

C. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Menurut Mondy R Wayne (2008), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses perencanaan SDM, faktor tersebut secara umum ada 2 kategori:

1. Faktor Internal

Yang dimaksud dengan faktor internal adalah faktor yang ada dalam lingkungan organisasi atau perusahaan itu sendiri, antara lain:

1. Rencana strategik (Renstra)

Renstra adalah acuan utama bagi sebuah organisasi/perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Dalam renstra terdapat tujuan jangka waktu tertentu (tujuan jangka panjang atau pendek) yang merupakan komitmen bersama seluruh anggota organisasi atau korporasi untuk mencapainya. Oleh karena itu setiap perencanaan dalam berbagai bidang harus mengacu kepada renstra, supaya terdapat sinergi dan saling mendukung satu

sama lain. Dalam Renstra juga terdapat ketetapan prioritas yang harus diprogramkan dan dieksekusi. Kebutuhan SDM pun dalam waktu tertentu dimasa depan tergambar dalam dalamnya, kapan harus merekrut, untuk keperluan apa, jenis apa, pada level mana, dan sebagainya.

2. Kebijakan baru perusahaan atau organisasi

Pada dasarnya sebuah kebijakan organisasi atau korporasi secara umum telah tertuang dalam Renstra, tetapi adakalanya kebijakan baru lahir saat ada perkembangan baru yang perlu diikuti dan dipenuhi, yang sebelumnya tidak terprediksi dalam Renstra, sehingga perlu ada penyesuaian secara dinamis agar kebutuhan bisa segera direspon secara cepat dan tepat, demi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan stakeholders.

3. Pendanaan

Dana merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perencanaan SDM, dan bisa dikatakan merupakan faktor utama. Pegawai yang diperlukan dan direkrut, harus diikuti dengan anggaran belanja rutin, anggaran pembinaan dan pengembangan, kesehatan dan keselamatan kerja, prediksi biaya pensiun, dan lainnya. Dengan mempertimbangkan kemampuan anggaran maka dapat dibuat skala prioritas kategori pegawai yang harus direkrut.

4. Rencana produksi

Produksi, baik berupa barang maupun jasa dapat diprediksi untuk suatu satuan waktu kedepan. Apakah akan mempertahankan status quo, atau melakukan peningkatan dalam jumlah dan kualitas. Atau bahkan akan menurunkannya. Itu semua harus menjadi faktor yang diperhitungkan dalam merencanakan SDM.

5. Produk baru

Suatu perusahaan yang dinamis ada kecenderungan melakukan inovasi dan varian baru dalam memproduksi barang atau jasa. Produk baru tersebut akan memerlukan pegawai baru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu. Oleh karena itu keadaan tersebut akan mempengaruhi terhadap perencanaan SDM.

6. Struktur organisasi dan tata kelola

Struktur organisasi dan tata kelola merupakan suatu alat atau instrumen untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu struktur organisasi dan tata kelola harus selaras dengan kebutuhan mencapai tujuan. Dalam struktur organisasi tertentu, biasanya memiliki sejumlah departemen, divisi, bagian dan lainnya. Struktur organisasi itu bisa berubah tergantung tujuan dan beban kerja. Namun, struktur organisasi yang ideal biasanya sederhana namun kaya fungsi, sehingga ramping, simple dan tidak rumit serta mampu menjalankan tata kelola dengan baik. Hal itu tentu saja berkaitan langsung dengan kebutuhan pegawai, maka perencanaan SDM harus memperhatikan hal tersebut.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah berbagai faktor yang ada diluar organisasi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan, yang tentu saja akan mempengaruhi perencanaan SDM. Faktor eksternal seringkali tidak dapat dikendalikan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu dalam proses perencanaan SDM harus secara cermat dan bijak menghadapi berbagai faktor eksternal tersebut. Faktor faktor eksternal yang dimaksud adalah:

1. Kebijakan pemerintah

Pemerintah memiliki tugas dan wewenang mengambil suatu kebijakan dalam seluruh sektor urusan pemerintahan untuk kepentingan bangsa dan negara, termasuk kebijakan yang menyangkut organisasi atau perusahaan. Seperti kebijakan ketenagakerjaan, moneter, perpajakan, kesehatan, pendidikan, dll. Kebijakan pemerintah merupakan faktor eksternal yang wajib dipahami dan diimplementasikan. Perusahaan atau organisasi yang bijak, biasanya peka dan cepat memahami kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

2. Sosial dan budaya

Lingkungan sosial dan budaya merupakan faktor penting untuk dicermati dan dipertimbangkan dalam perencanaan SDM, misalnya lingkungan masyarakat sekitar termasuk kategori masyarakat industri, kantor, petani, nelayan, pedesaan, pedagang, religius, dll. Apakah memiliki budaya tertentu yang begitu melekat pada masyarakatnya. Selain itu, budaya dipengaruhi juga oleh suku bangsa, etnis dan agama. Hal tersebut harus menjadi perhatian dalam perencanaan SDM.

3. Geografis

Lingkungan geografis adalah faktor alam yang menunjukkan suatu indikator dimana sebuah organisasi atau perusahaan berlokasi. Hal tersebut akan mempengaruhi minat calon tenaga kerja. Jika suatu perusahaan berlokasi didaerah terpencil, biasanya lingkungan sosial sering kurang menguntungkan, juga infrastruktur dan fasilitas kebutuhan hidup sehari-hari termasuk kesehatan kurang mendukung. Disamping itu, lingkungan geografis juga menyangkut daerah asal tenaga kerja, sehingga terjadi kombinasi atau perpaduan antara faktor alam dan manusia. Sering terjadi

perbedaan perilaku manusia karena dipengaruhi oleh faktor geografis.

4. Teknologi

Faktor teknologi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi sangat kuat mempengaruhi perencanaan SDM. Pengaruh tersebut baik dalam hal perencanaan maupun kompetensi. Para calon pegawai umumnya sangat terbiasa beraktifitas, bekerja, berkomunikasi dengan memanfaatkan TIK yang memberi kemudahan dan percepatan dalam melakukan banyak hal, sehingga perusahaan pun harus menyesuaikan dengan perkembangan teknologi tersebut. Banyak pekerjaan yang dahulu dikerjakan secara manual oleh manusia, sekarang sudah tergantikan oleh teknologi.

5. Kebijakan luar negeri

Bagi perusahaan atau organisasi yang terkab it dengan negara negara lain, seperti perusahaan eksport import atau perusahaan yang memerlukan pasokan bahan baku dari luar negeri, bahkan tenaga kerja asing, maka kebijakan pemerintah negara negara terkait akan mempengaruhi perencanaan SDM

6. Lembaga pendidikan atau diklat

Sebagai sumber pasokan tenaga kerja adalah lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal. Dilembaga pendidikan formal ada SMA/SMK/MA, politeknik, akademi, sekolah tinggi, institute, dan universitas. Dilembaga pendidikan nonformal ada pusat pelatihan, kursus, balai latihan, dll.

Disamping kementerian tenaga kerja dan dinas ketenagakerjaan, lembaga lembaga pendidikan tersebut merupakan sumber informasi yang tepat tentang kualifikasi dan kompetensi calon tenaga kerja yang diperlukan. Oleh karena itu

lembaga pendidikan merupakan bagian dari faktor yang mendapat perhatian dalam perencanaan SDM.

1. Pesaing / *competitor*

Persaingan dan kompetisi dimana mana dalam berbagai bidang, bisa dan biasa terjadi, bisa berlangsung secara sehat dan fair, dan bisa juga tidak sehat dan tidak adil. Begitu juga persaingan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, terutama tenaga kerja dengan keahlian khusus dan tidak mudah diperoleh dipasar tenaga kerja. Maka masing masing perusahaan dapat berlomba lomba dan mengatur strategi untuk mendapatkannya. Setiap perusahaan mengharapkan memperoleh tenaga kerja dengan keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan.

2. Demografi

Faktor demografi sangat penting menjadi pertimbangan dalam perencanaan SDM, bahkan tidak boleh ditinggalkan. Komposisi kelompok umur, latar belakang pendidikan baik formal maupun nonformal, indeks pembangunan manusia (IPM) sangat berpengaruh terhadap berbagai keputusan dalam perencanaan SDM.

D. Kebijakan Tenaga Kerja

Dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) ditegaskan bahwa "tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan hal ini dijabarkan dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut " Setiap tegana kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga

kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

1. Penduduk dan tenaga kerja
2. Kesempatan kerja
3. Pelatihan kerja dan kompetensi kerja
4. Produktivitas tenaga kerja
5. Hubungan industrial
6. Kondisi lingkungan kerja
7. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
8. Jaminan sosial tenaga kerja

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang.

2. Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhanprogram nasional dan daerah.

3. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja dengan cara bersama sama dengan masyarakat. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah setiap disektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Langkah langkah yang ditempuh dalam kebijakan tenaga kerja adalah:

1. Pembinaan dan pengembangan kesempatan kerja dan produktivitas
2. Pendayagunaan dan penyebaran tenaga kerja
3. Pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja
4. Pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terdapat empat kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, yaitu:

1. Kebijakan upah minimum
2. Ketentuan PHK dan pembayaran uang pesangon
3. Ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja
4. Ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy Muhadjir (2020). *Membangun Manusia Produktif*. Gramedia. Jakarta.
- Nurzaman dkk (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang. Tangerang Selatan.
- Mangkunegara AA Anwar Prabu (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Aditama. Bandung.
- Mondy R Wayne (2008). *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia). Alih Bahasa: Bayu Airlangga, Erlangga, Jakarta.
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PROFIL PENULIS



Nama Penulis: Adilla Juita Siska, SE, MM. Tempat/ Tanggal Lahir: Padang/ 14 Agustus 1987. Penulis adalah dosen tetap di Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi sejak Tahun 2012. Penulis mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi bidang Manajemen (Konsentrasi Manajemen Keuangan) dari Universitas Bung Hatta Padang pada

tahun 2009 dan Magister Manajemen (Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia) Universitas Andalas pada tahun 2012. Dalam Perjalanan karirnya penulis pernah menjabat sebagai Sekretaris Prodi manajemen di STIE Haji Agus Salim Bukittinggi tahun 2012 sd 2013. Saat ini penulis fokus menjadi dosen di ITB HAS Bukittinggi mengampu mata kuliah Manajemen Keuangan II. Penulis mempunyai tiga dua orang putra dan satu orang putri yaitu: Muhammad Zafranda, Hanindya Azzahra Dan Muhammad Hanan Bilfaqih.

Email Penulis: *adillajuitasiska@gmail.com*.

BAB 11

KONSEP PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA

Bonataon Maruli Timothy Vincent Simandjorang, S.E., M.S.E.
**Pusat Riset Kebijakan Publik, Badan Riset dan Inovasi
Nasional RI (BRIN)**

A. Pendahuluan

Ini adalah fakta yang diterima bahwa selain modal berbentuk uang, bahan baku, dan mesin, keberhasilan setiap organisasi baik yang bergerak di sektor publik maupun privat (perusahaan misalnya) tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Di tengah meningkatnya persaingan, fungsi pengembangan kompetensi dalam organisasi memperoleh momentum dan diakui sebagai instrumen untuk membantu para pekerja (*labor*) dalam organisasi dan mempertahankan mereka sebagai bagian dari manajemen talenta.

Untuk menjadi produktif dan menghasilkan keuntungan, organisasi perlu efisien dan tenaga kerja yang efektif. Untuk mengelola dan memelihara tenaga kerja ini, organisasi membutuhkan SDM yang terampil dan berpengetahuan. SDM yang terampil dan kompeten dapat mengarahkan upaya ke arah yang benar dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu mempersiapkan semua sumber daya mereka untuk strategi orientasi pasar yang terdefinisi dengan baik, SDM, penelitian dan pengembangan, dan peningkatan teknologi.

Oleh karena itu, setiap organisasi perlu melakukan pengembangan kompetensi. Perubahan strategi, struktur, dan

proses kerja sering membuat para eksekutif tidak yakin akan peran dan tanggung jawab mereka yang terkait. Ambiguitas peran mungkin menjadi hambatan utama untuk perbaikan organisasi upaya inovasi dan perubahan. Untuk kejelasan peran, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan; meningkatkan pertunjukan; meningkatkan produktivitas dan keuntungan yang meningkat. Ini juga memperkaya individu dalam hal meningkatkan potensi, mengembangkan kompetensi dan kesempatan untuk kemajuan karir. Pengembangan kompetensi membantu organisasi dan individu untuk mencapai tujuan masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan banyak menjadi berita terkini. Tantangan hari ini adalah mampu bersaing secara efektif di pasar global yang berkembang pesat. Para ahli sepakat bahwa untuk mempertahankan standar hidup relatif kita, kita harus meningkatkan tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja kita. Mereka juga setuju bahwa aspek dinamis dari inovasi teknologi global dan persaingan produk telah membuat banyak pekerjaan kita menjadi kurang aman. Kontinuitas pendidikan, pelatihan, dan pelatihan akan sangat penting untuk menjaga agar tenaga kerja kita tetap bekerja sepenuhnya.

Setiap kegiatan yang meningkatkan kualitas (produktivitas) tenaga kerja dapat dianggap sebagai investasi dalam modal manusia (McConnell et al, 2021). Investasi modal manusia mencakup pengeluaran tidak hanya untuk pendidikan formal dan pelatihan di tempat kerja tetapi juga pada kesehatan, migrasi, pencarian kerja, dan pengasuhan prasekolah anak-anak. Pekerja bisa menjadi lebih produktif dengan meningkatkan kesehatan fisik atau mental mereka dan juga dengan berpindah dari lokasi dan pekerjaan di mana produktivitas mereka relatif rendah untuk lokasi dan pekerjaan lain di mana produktivitas mereka relatif tinggi.

Investasi dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja berlangsung dalam tiga tahap menurut Ehrenberg & Smith (2017). Pertama, di anak usia dini, akuisisi modal manusia sebagian besar ditentukan oleh keputusan orang lain. Sumber daya dan bimbingan orang tua, ditambah budaya lingkungan dan pengalaman sekolah awal, membantu mempengaruhi bahasa dan keterampilan matematika, sikap terhadap pembelajaran, dan kesehatan umum dan harapan hidup (yang dengan sendirinya mempengaruhi kemampuan untuk bekerja). Kedua, di masa remaja dan dewasa pergi melalui tahap di mana mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan sebagai siswa penuh waktu di sekolah menengah, perguruan tinggi, atau program pelatihan kejuruan. Akhirnya, setelah memasuki pasar tenaga kerja, penambahan pekerja ke sumber daya manusia mereka umumnya dilakukan secara paruh waktu dasar, melalui pelatihan di tempat kerja, sekolah malam, atau partisipasi dalam waktu yang relatif singkat, program pelatihan formal.

Seperti investasi lainnya, investasi dalam SDM memerlukan biaya yang ditanggung jangka pendek dengan harapan bahwa manfaat akan diperoleh di masa depan. Lebih lanjut Ehrenberg & Smith kemudian membagi biaya penambahan modal manusia menjadi tiga kategori, yaitu: (1) Pengeluaran langsung (*Out-of-pocket/ direct expenses*), termasuk biaya kuliah dan pengeluaran untuk buku dan perlengkapan lainnya; (2) Laba yang hilang (*forgone earnings*) yang timbul karena selama masa investasi, biasanya tidak mungkin untuk bekerja, setidaknya tidak penuh waktu; dan (3) Kerugian psikis (*psychic losses*) yang terjadi karena pembelajaran seringkali sulit dan membosankan. Dalam hal investasi pendidikan dan pelatihan oleh pekerja, hasil yang diharapkan dalam bentuk pendapatan masa depan yang lebih tinggi, peningkatan kepuasan kerja selama hidup mereka, dan apresiasi yang lebih besar terhadap aktivitas dan minat nonpasar. Bahkan jika kita bisa mengukur semua manfaat masa depan, menjumlahkannya selama tahun-tahun yang relevan

tidak prosedur langsung karena penundaan yang terlibat dalam menerima investasi ini kembali.

Pengusaha memahami pentingnya melatih karyawan sebagai sarana untuk masa depan hasil produktivitas. Sumber daya pelatihan, bagaimanapun, tetap terbatas bagi banyak organisasi baik di sektor publik maupun privat dan harus digunakan secara bijaksana. Saat ini, sekitar setengah dari angkatan kerja di Amerika Serikat (AS) membutuhkan pelatihan baru atau pelatihan ulang untuk mempertahankan kompetensi kerja mereka. Pada tahun 2001, majalah *Training* melaporkan bahwa pengusaha AS menghabiskan lebih dari \$54 miliar untuk pelatihan karyawan. Biaya pelatihan mungkin tinggi, tetapi dengan menentukan kekurangan pekerjaan dan memberikan intervensi pelatihan yang efektif, baik bagi pemberi kerja maupun karyawan menuai keuntungan. Pemberi kerja mendapatkan pekerja yang lebih berharga dengan memajukan keterampilan kerja. Karyawan juga merasakan rasa aman dan pencapaian yang lebih besar mengetahui bahwa pengetahuan yang diperoleh meningkatkan posisi mereka dalam organisasi (Daly, 2015).

B. Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana SDM dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Meskipun istilah pendidikan, pelatihan, pengembangan dan pembelajaran sering digunakan bergantian, ada beberapa perbedaan penting di antara mereka (Masadeh, 2012).

Pelatihan lebih mengacu pada pembelajaran keterampilan baru di tempat kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Program pelatihan yang efektif biasanya mencakup kombinasi

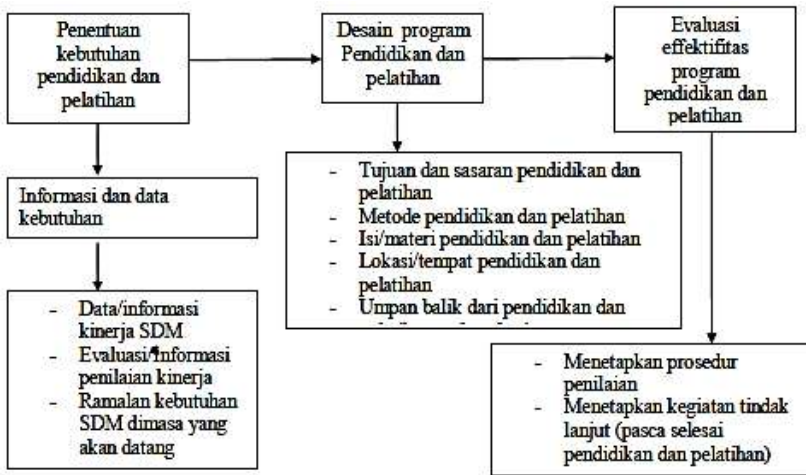
berbasis instruktur intervensi dan pengalaman langsung yang membantu mempraktikkan yang baru diperoleh keterampilan atau pengetahuan. Berbeda dengan pelatihan yang berorientasi praktis, pendidikan mengacu pada untuk pengetahuan yang lebih teoretis yang dimaksudkan untuk meningkatkan penalaran dan pertimbangan karyawan. Sedangkan pengembangan biasanya terkait dengan perolehan pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dalam cakupannya dan yang dipandang berkontribusi dalam arti yang lebih luas untuk pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan secara keseluruhan. Jenis intervensi ini biasanya mencakup unsur-unsur seperti pembinaan, pendidikan formal, dan pengembangan pengalaman. Dalam arti, mereka lebih fokus pada kebutuhan masa depan karyawan, ketika dibandingkan dengan pelatihan yang lebih mementingkan pencapaian hasil langsung (Dolan & Capell, 2015).

Sebelum pendidikan dan pelatihan (diklat) akan dijalankan, kebutuhan akan diklat perlu dianalisis lebih dahulu sebagai langkah atau tahapan penilaian dari proses pendidikan dan pelatihan sebagaimana pada Gambar 1 (Hasan, 2017). Karena pengembangan kompetensi dimaksudkan untuk membantu organisasi mencapai hasil yang lebih baik, itu adalah penting untuk memastikan bahwa waktu dan uang yang diinvestasikan di dalamnya akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi.

1. Penilaian Kebutuhan (*Needs Assessment*)

Langkah pertama, penilaian kebutuhan (*needs assessment*), dimaksudkan untuk mendiagnosis masalah yang dihadapi organisasi dan untuk mengevaluasi bagaimana (dan jika) program pembelajaran dapat membantu menyelesaikannya. Sumber data umum untuk penilaian tingkat individu meliputi: Penilaian tingkat kinerja karyawan oleh manajernya, Umpan balik 360 derajat (misalnya, oleh pelanggan, rekan kerja, staf

sendiri), dan Masukan dari karyawan (misalnya, selama penilaian kinerja). Sedangkan Sumber data umum untuk penilaian tingkat kolektif meliputi: Survei karyawan (misalnya, iklim tempat kerja), Indikator kinerja tim atau unit bisnis, Informasi mengenai perubahan yang diantisipasi, Masukan dari pemimpin, Indeks internal dan tolok ukur industri, dan Umpan balik dari pelanggan.



Gambar 8. Tahapan Penyiapan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja
(Hasan, 2015)

2. Merancang Intervensi

Setelah menyelesaikan penilaian kebutuhan, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kebutuhan spesifik tujuan instruksional dan untuk merancang program pembelajaran. Tujuan instruksional mengacu pada definisi keberhasilan dan jawaban atas pertanyaan seperti: sebagai apa yang akan dapat dilakukan karyawan dengan lebih baik/berbeda setelah intervensi. Desain program membahas masalah yang lebih praktis seperti siapa yang harus berpartisipasi, siapa yang harus memberikan intervensi, apa yang akan menjadi metodologi diklat, di mana dan kapan program itu akan berlangsung, dan lain sebagainya.

Setelah tujuan ditentukan, orang yang bertanggung jawab untuk pelatihan perlu memperjelas elemen desain sehingga mereka dapat menjamin bahwa mereka memberikan yang efektif dan solusi yang efisien, yakni: (1) Apakah diklat hanya diberikan kepada staf perusahaan atau juga layanan eksternal? penyedia yang terlibat dalam proses? Apakah supervisor juga harus mengikuti diklat? Siapa lagi yang harus terbiasa dengan proses baru?; (2) Apa yang akan menjadi metode intervensi? Apakah itu akan menjadi kursus tatap muka? Sebuah pekerjaan pendekatan diklat? Mungkin kursus *e-learning* atau hanya *review* manual? (3) Siapa yang akan menyampaikan diklat atau menyiapkan isinya? Apakah itu SDM, manajemen, atau mungkin konsultan eksternal? (4) Haruskah program dilakukan pada hari tertentu untuk semua karyawan? Apakah itu akan dilakukan dalam hal perusahaan memiliki kantor di lokasi yang berbeda, atau ketika karyawan bekerja di *shift*? Haruskah konten diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa? Dan seterusnya.

3. Jenis Program Pengembangan Kompetensi

Berkat kemajuan teknologi dan pengetahuan kita tentang kecenderungan orang dewasa, ada banyak jenis program atau intervensi untuk dipilih. Beberapa yang paling umum yang diberikan di bawah ini (Dolan & Capell, 2015):

1. **Kuliah (*Lecture*):** Kuliah biasanya digunakan untuk mengirimkan informasi ke audiens yang besar. Dosen adalah ahli materi pelajaran, dan keterampilan penyampaian dosen adalah kunci sukses faktor. Gaya penyampaian konten dapat bervariasi dalam hal tingkat formalitas atau interaktivitas. Karena ceramah biasanya disampaikan kepada audiens yang besar, metode ini cenderung menjadi hemat biaya. Selanjutnya, kuliah dapat disiarkan ke lokasi yang berbeda secara bersamaan dengan biaya yang sangat rendah menggunakan teknologi online.

2. **Pelatihan di tempat kerja (*On-the-job training*):** Pelatihan di tempat kerja (OJT) adalah salah satu yang paling umum dan cara tradisional untuk mempelajari keterampilan baru dan memperoleh pengetahuan. Itu terjadi ketika sebuah karyawan berpengalaman menjelaskan cara melakukan tugas tertentu kepada peserta pelatihan. Beberapa manfaat OJT adalah sosialisasi yang terjadi antara dua karyawan dan cara independen di mana kegiatan berlangsung.
3. **Pelatihan berbasis komputer/web (*E-Learning*):** E-learning atau adalah intervensi pembelajaran yang disampaikan menggunakan komputer. Mereka biasanya adalah program yang berjalan sendiri-sendiri yang memadukan metodologi yang berbeda, seperti latihan interaktif, survei, video, dan obrolan. Mereka membawa banyak keuntungan baik bagi pemberi kerja maupun karyawan: Keuntungan bagi pemberi kerja dari biaya rendah per peserta dan menghindari masalah logistik yang terkait dengan mengumpulkan karyawan untuk menghadiri kursus di tempat dan waktu tertentu; manfaat karyawan dari kesempatan untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri dan pada waktu dan tempat yang mereka inginkan. Namun demikian, *e-learning* juga memiliki kekurangan karena tidak semua karyawan akan memiliki komputer dan mereka semua tidak akan merasa nyaman menggunakannya untuk belajar.
4. **Pendampingan (*Mentoring*):** Mirip dengan OJT, pendampingan juga didasarkan pada transfer pengetahuan dari karyawan yang lebih berpengalaman ke karyawan yang kurang berpengalaman. Namun, berbeda dengan OJT, pendampingan lebih mementingkan pengembangan dalam arti kata yang lebih luas dan bukan dengan pelatihan teknis tertentu. Dalam hubungan mentoring, mentor, yang biasanya senior, gunakan pengalaman dan wawasan mereka

untuk membimbing dan mendukung yang dibimbing (*mentee*) dalam tumbuh karir mereka dalam suatu organisasi.

5. **Pembinaan (*Coaching*)**: Coaching adalah metodologi pengembangan lain yang didasarkan pada satu-satu hubungan. Fokusnya biasanya pada peningkatan kinerja, dan interaksi berlangsung dalam pertemuan terstruktur dengan tujuan yang jelas. Dibandingkan dengan pendampingan, hubungan pembinaan biasanya berdurasi lebih pendek, dan pelatih tidak harus memiliki pengalaman langsung dengan tugas atau peran binaan.
6. **Membayangi (*Shadowing*)**: Saat membayangi, satu anggota staf mengikuti dan mengamati, selama jangka waktu tertentu, cara karyawan lain melakukan pekerjaannya. Ini memungkinkan "bayangan" untuk mendapatkan wawasan tentang peran orang yang dia ikuti dan ke dalam konteks organisasi yang berbeda.
7. **Peregangan tugas (*Stretch assignments*)**: Ini adalah proyek yang melampaui ruang lingkup pengalaman masa lalu dan peran karyawan. Peregangan tugas diharapkan menantang dan memberikan kesempatan *in vivo* untuk mengembangkan dan melatih keterampilan baru dan pengetahuan.

Intervensi pengembangan kompetensi lain yang mungkin termasuk bisa berbentuk permainan peran (*role plays*), studi kasus, simulasi, permainan bisnis, pertukaran pekerjaan (*job swaps*), kelompok diskusi, *e-training*, dan magang (*internship/apprenticeship programs*).

4. Evaluasi Hasil Program Pengembangan Kompetensi

Langkah terakhir dan penting, setelah implementasi suatu program, adalah evaluasi hasilnya, yang dilakukan untuk mendeteksi apakah program memenuhi tujuannya, untuk

menilai pengembalian investasi kepada pengembangan kompetensi, dan untuk mengidentifikasi apakah ada kebutuhan untuk memodifikasi atau memperluasnya. Mengevaluasi program pembelajaran bukanlah tugas yang sederhana, seringkali sulit untuk mengukur kontribusinya, terutama ketika tidak ada kelompok kontrol untuk membandingkannya. Selain itu, karena beberapa program membahas *soft skill* dan sikap perilaku, menilai hasil akhirnya didasarkan pada penilaian pribadi manajemen. Kesulitan-kesulitan ini, bagaimanapun, seharusnya tidak menghalangi dari upaya untuk mencapai umpan balik yang seakurat mungkin.

Salah satu pendekatan evaluasi yang paling populer adalah 4 Level Kirkpatrick (1998), yang menilai kontribusi program di empat tingkat yang berbeda, yaitu:

1. **Reaksi:** Kepuasan peserta pelatihan dengan intervensi
2. **Pembelajaran:** Sejauh mana peserta mengubah sikap, meningkatkan keterampilan, dan/atau memperluas pengetahuan mereka
3. **Perilaku:** Penilaian terhadap perubahan aktual dalam perilaku karyawan
4. **Hasil:** Evaluasi efek *bottom-line* dan kontribusi nyata program dengan mengajukan pertanyaan, seperti “Apakah produktivitas/kualitas” ditingkatkan?” “Apakah karyawan lebih termotivasi sekarang atau mereka maju ide yang lebih inovatif?”
5. **Learning and Development (L&D) sebagai Transformasi Pengembangan SDM**

Selama dekade terakhir, tenaga kerja global telah terus-menerus berkembang karena beberapa faktor. Semakin kompetitifnya lanskap bisnis, meningkatnya kompleksitas, dan revolusi digital adalah membentuk kembali karyawan.

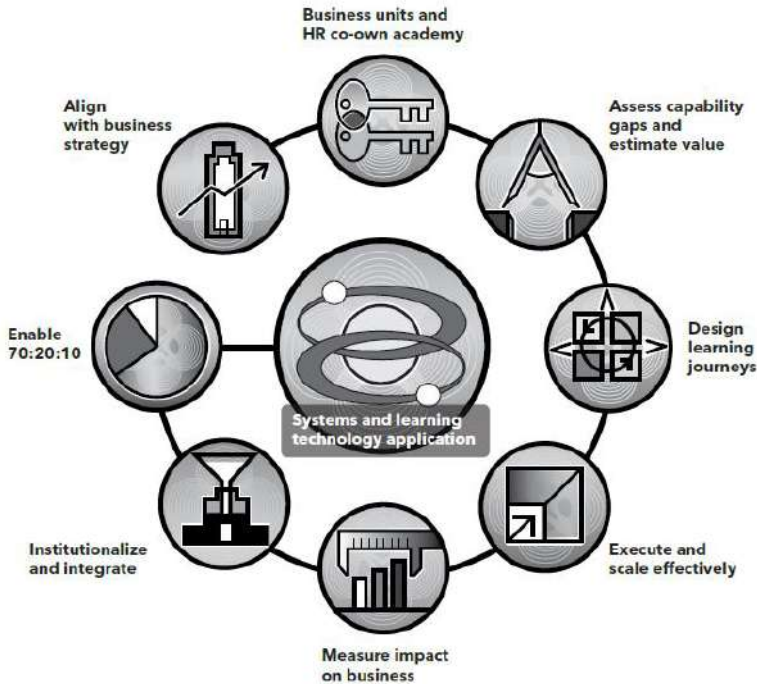
Sementara itu, ketidakpastian yang terus-menerus, tenaga kerja multigenerasi, dan umur simpan yang lebih pendek untuk pengetahuan telah menempatkan premium pada *reskilling* dan *upskilling*. Pergeseran ke ekonomi digital berbasis pengetahuan berarti bahwa tenaga kerja yang dinamis lebih penting dari sebelumnya. Penelitian menunjukkan bahwa persentase kapitalisasi pasar di perusahaan publik didasarkan pada aset tidak berwujud (*intangible*), yakni karyawan yang terampil, pemimpin yang luar biasa, dan pengetahuan (van Dam, 2018).

Semua tren ini telah meningkatkan pentingnya pembelajaran dan fungsi pengembangan (L&D). Untuk mendapatkan hasil maksimal dari investasi dalam program pelatihan dan pengembangan kurikulum, termasuk L&D, pemimpin harus merangkul peran yang lebih luas dalam organisasi dan merumuskan visi yang ambisius untuk fungsi tersebut.

Selama bertahun-tahun, tim McKinsey telah mengidentifikasi dan menguji sembilan dimensi di lapangan yang berkontribusi pada fungsi L&D yang kuat, mulai dari menetapkan aspirasi hingga mengukur dampak (Gambar 2). Meskipun banyak perusahaan secara teratur mengeksekusi pada beberapa dimensi kerangka kerja ini, penelitian terbaru McKinsey menemukan bahwa hanya sedikit perusahaan yang sepenuhnya matang dalam semua dimensi.

Kesembilan dimensi tersebut adalah: (1) 1. Keselarasan (*alignment*) dengan strategi bisnis; (2) Kepemilikan bersama (*co-ownership*) antara unit bisnis dan SDM; (3) Penilaian kesenjangan kemampuan (*capability gaps*) dan nilai perkiraan; (4) Desain perjalanan belajar (*learning journeys*); (5) Eksekusi dan peningkatan skala (*scale-up*); (6) Pengukuran dampak terhadap kinerja bisnis; (7) Integrasi intervensi L&D ke dalam proses SDM; (8) Mengaktifkan kerangka pembelajaran (*learning*

framework) 70:20:10; (9) Sistem dan aplikasi teknologi pembelajaran.



Gambar 9. Model Transformasi L&D oleh McKinsey (van Dam, 2018)

Sebagian besar pembelajaran perusahaan disampaikan melalui kombinasi format pembelajaran digital dan sesi tatap muka. Sementara penelitian McKinsey menunjukkan bahwa pengalaman L&D yang mendalam di kelas masih memiliki nilai yang sangat besar, para pemimpin telah memberi tahu bahwa mereka luar biasa sibuk "dari jam delapan hingga larut malam", yang tidak memberi mereka banyak waktu untuk duduk di sebuah kelas. Selain itu, banyak yang mengatakan bahwa mereka lebih suka mengembangkan dan melatih keterampilan dan perilaku baru di "lingkungan yang aman", di mana mereka tidak perlu khawatir tentang kegagalan publik yang mungkin mempengaruhi mereka jalur karir.

Program L&D tradisional terdiri dari beberapa hari kelas belajar tanpa sesi tindak lanjut, meskipun orang cenderung untuk melupakan apa yang telah mereka pelajari tanpa penguatan reguler. Sebagai akibatnya, banyak fungsi L&D menjauh dari yang berdiri sendiri program dengan merancang perjalanan belajar—pembelajaran berkelanjutan peluang yang terjadi selama periode waktu tertentu dan termasuk L&D intervensi seperti kerja lapangan, digital pra-dan pasca-kelas pembelajaran, pembelajaran sosial, pembinaan dan pendampingan di tempat kerja, dan lokakarya singkat.

Tujuan utama dari perjalanan pembelajaran (learning journey) adalah untuk membantu orang mengembangkan kompetensi baru yang paling dibutuhkan efektif dan efisien, serta untuk mendukung transfer pembelajaran ke pekerjaan.

Banyak fungsi L&D merangkul kerangka kerja yang dikenal sebagai “70:20:10,” di mana 70 persen pembelajaran terjadi di tempat kerja, 20 persen melalui interaksi dan kolaborasi, dan 10 persen melalui intervensi pembelajaran formal seperti pelatihan kelas dan kurikulum digital. Persentase ini adalah pedoman umum dan bervariasi menurut industri dan organisasi. Fungsi L&D secara tradisional berfokus pada komponen pembelajaran formal. Saat ini, para pemimpin L&D harus merancang dan mengimplementasikan intervensi yang mendukung pembelajaran informal, termasuk pembinaan dan pendampingan, instruksi di tempat kerja, magang, kepemimpinan membayangi (leadership shadowing), pembelajaran berbasis tindakan, akses sesuai permintaan ke pembelajaran digital, dan sesi makan siang dan belajar. Teknologi sosial memainkan peran yang berkembang dalam menghubungkan para ahli dan menciptakan dan berbagi pengetahuan.

Pemicu yang paling signifikan untuk pembelajaran tepat waktu adalah teknologi platform dan aplikasi. Contohnya

termasuk generasi berikutnya sistem manajemen pembelajaran, ruang kelas virtual, pembelajaran seluler aplikasi, sistem pendukung kinerja tertanam, perangkat lunak polling, platform pembelajaran-video, pembelajaran-penilaian dan –pengukuran platform, kursus online terbuka besar-besaran (massive open online courses/MOOCs), dan kursus online privat skala kecil (small private online courses/SPOCs), untuk menyebutkan beberapa saja.

Industri teknologi pembelajaran telah pindah sepenuhnya ke berbasis cloud platform, yang menyediakan fungsi L&D tanpa batas peluang untuk memasang dan mencabut sistem dan mengakses yang terbaru fungsionalitas tanpa harus melalui proses yang panjang dan mahal untuk implementasi sistem di tempat. Pemimpin L&D harus memastikan bahwa teknologi pembelajaran cocok dengan sistem keseluruhan arsitektur yang mencakup fungsionalitas untuk mendukung keseluruhan siklus manajemen talenta, termasuk rekrutmen, orientasi, kinerja manajemen, L&D, alat umpan balik waktu nyata, manajemen karier, perencanaan suksesi, dan penghargaan dan pengakuan.

Para pemimpin L&D semakin sadar akan tantangan yang diciptakan oleh Revolusi Industri Keempat (teknologi yang menghubungkan dunia fisik dan digital), tetapi hanya sedikit yang menerapkan skala besar program transformasi. Sebaliknya, sebagian besar perlahan beradaptasi strategi dan kurikulum mereka sesuai kebutuhan. Namun, dengan teknologi maju dengan kecepatan yang semakin cepat, para pemimpin L&D tidak dapat menunda lebih lama bahwa : modal manusia lebih penting dari sebelumnya dan akan menjadi faktor utama dalam mempertahankan keunggulan kompetitif atas beberapa tahun mendatang.

Para pemimpin fungsi L&D perlu merevolusi pendekatan mereka dengan menciptakan strategi pembelajaran yang selaras dengan strategi bisnis dan dengan mengidentifikasi dan

memungkinkan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan. Pendekatan ini akan menghasilkan kurikulum yang kuat yang mempekerjakan setiap metode dan teknologi pembelajaran yang relevan dan tersedia. Perusahaan yang paling efektif akan berinvestasi dalam program L&D yang inovatif, tetap fleksibel dan gesit, dan membangun bakat manusia yang dibutuhkan untuk menguasai era digital.

C. Penutup

Tuntutan akan keterampilan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan keterampilan (*skilling, reskilling and upskilling*) akan terus berkembang seiring dengan perkembangan individu diharuskan menjalani beberapa transisi pekerjaan sepanjang masa kerja mereka. Untuk keduanya pekerja dan perusahaan, ini berarti mengakui pentingnya berkontribusi pada dan menggunakan berbagai pilihan pembelajaran seumur hidup (*lifelong learning*) dan jalur pembelajaran berkelanjutan. Pelatihan langkah-langkah untuk mendukung pekerja untuk menjadi atau tetap aktif di pasar tenaga kerja setidaknya dapat membantu mengatasi kekurangan tenaga kerja dan keterampilan dalam jangka panjang. Jika pekerja dewasa tidak memiliki akses ke peluang pelatihan ulang, mereka mungkin mengalami keusangan keterampilan, dengan dampak pada produktivitas dan inovasi. Pembelajaran sepanjang hayat memiliki peran khusus untuk dimainkan dalam memberikan peluang tidak hanya ketika masa produktif bekerja, tapi juga dapat menunjang ketika masa purnabakti di usia lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Daly, J. (2015). *Human Resource Management in the Public Sector: Policies and Practices*. New York: Routledge.
- Dolan, S.L., & Capell, B. (2015). Training, Education, and Development of Staff. *Sage Encyclopedia of Quality and The Service Economy* Vol. 1, 816-819.
- Ehrenberg, R.G., & Smith, R.S. (2017). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, thirteenth ed.* New York: Routledge.
- Hasan, L. (2015). Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 3, 7-17.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Another look at evaluating training programs*. Alexandria, VA: American Society for Training & Development.
- Masadeh, M. (2012). Training, Education, Development And Learning: What Is The Difference?. *European Scientific Journal* Vol. 8, No. 10, 62-68.
- McConnell, C.R., et al. (2021). *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw Hill LLC.
- van Dam, N. (2018). *Elevating Learning & Development: Insights and Practical Guidance from the Field*. New York: McKinsey & Co.

PROFIL PENULIS



Bonataon Maruli Timothy Vincent Simandjorang, S.E., M.S.E., lahir di Jakarta, 2 Januari 1990, merupakan Peneliti di Pusat Riset Kebijakan Publik, Badan Riset dan Inovasi Nasional RI (BRIN), Jakarta, sejak Januari 2022. Penulis juga pernah bekerja di Lembaga Administrasi Negara RI (LAN), di Jakarta tahun 2018-2021 pada Pusat Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah, dan Pusat Kajian Manajemen Aparatur Sipil Negara. Ia pernah bekerja di Kementerian PPN/ Bappenas tahun 2014-2017 sebagai Tenaga Ahli pada Direktorat Kerjasama Pembangunan Internasional dan Direktorat Perencanaan dan Pengembangan Pendanaan Pembangunan, di Jakarta, serta membantu Bappenas sebagai Technical Analyst for International Development Cooperation dari United Nations Development Programme (UNDP).

Penulis lulus Sarjana Ekonomi dari Universitas Sumatra Utara tahun 2011, dan Magister Sains Ekonomi dari Universitas Indonesia tahun 2013. Sejumlah tulisan telah diterbitkan oleh media cetak dan online nasional seperti Republika, Kontan, Solopos, Tribun, Analisa, Detik.com, dan artikel jurnal maupun prosiding terkait dengan isu kebijakan publik, lingkungan hidup, ekonomi, dan reformasi birokrasi. Penulis aktif dalam gerakan konservasi alam di kawasan Danau Toba. Puncaknya sebagai salah satu saksi kunci dalam pengadilan pelanggaran tindak pidana lingkungan hidup yang dilakukan PT Gorga Duma Sari (GDS) di kawasan lindung Tele, Samosir tahun 2012-2014 yang menjadi pemberitaan nasional dan menjadi pionir kasus yang dilakukan secara *second line enforcement* oleh pemerintah pusat. Email Penulis: vincent.simandjorang@gmail.com.

BAB 12

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Luh Kartika Ningsih, S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

A. Pendahuluan

Peningkatan kinerja menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki pada setiap sumber daya manusia untuk menunjukkan kualitas yang dimilikinya. Dengan tercapainya kinerja yang maksimal, kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa kondisi diantaranya produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh tenaga kerja pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Produktivitas kerja merupakan sebuah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

B. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2014), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. **Perbaikan terus-menerus.** Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.
2. **Tugas pekerjaan yang menantang.** Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.
3. **Kondisi fisik tempat bekerja.** Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu menurut Kusuma dan Nugraha (2012), aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

1. **Motivasi kerja.** Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
2. **Efisiensi dan efektivitas kerja.** Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
3. **Kemampuan kerja.** Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan

karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

4. **Pengalaman dan pengetahuan.** Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

C. Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2019)

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002). Oleh karenanya memprioritaskan sumber daya manusia merupakan sebuah tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Tohardi (2002), menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dan teori ini didukung oleh Ravianto (1991) yang menyebutkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik

dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap seperti itu akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Singodimedjo (2000), menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, diantaranya: (1) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (2) aspek efisiensi tenaga kerja; (3) aspek kondisi lingkungan kerja. ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana. Singodimedjo mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dan dapat didefinisikan dalam bentuk indeks produktivitas, sebagai berikut:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Gambar 10. Rumusan Umum Produktivitas

Dengan demikian produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang didasarkan pada prinsip kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan cara kerja hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Uraneck & Geoller (dalam Ravianto, 1991) menyebutkan terdapat tiga belas Langkah membina pribadi yang dinamis dan kreatif, yaitu: (a) kemampuan otak untuk menghasilkan gagasan yang tak terbatas jumlahnya; (b) memperoleh gairah hidup untuk menunjang pribadi yang dinamis; (c) memecahkan masalah hidup dengan berhasil baik dan penuh dengan daya cipta; (d) memanfaatkan waktu lebih baik, sehingga dapat menambah penghasilan; (e) melontarkan gagasan kepada orang lain sehingga

bisa mendatangkan hasil pelaksanaan yang memuaskan; (f) mengembangkan suatu kepribadian yang dinamis sepanjang hari; (g) memperbanyak penghasilan; (h) bisa berhasil dalam bidang pekerjaan yang telah dipilih; (i) membuat gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan cara yang lebih efektif; (j) membimbing orang lain dengan cara yang lebih efektif; (k) membina hidup berumah tangga dan pribadi yang lebih dinamis; (l) menikmati hidup dan memanfaatkan sebanyak mungkin unsur-unsur dalam kehidupan; (m) menjadi manusia yang lebih kuat.

D. Indikator Produktivitas

Sutrisno (2019), menyebutkan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, serta hingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, diantaranya:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diibankan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan mauoun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk bisa menjadi lebih baik dari yang kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang

dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. **Pengetahuan**, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. **Keterampilan**, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. **Kemampuan**, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
4. **Sikap**, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

E. Faktor-faktor Produktivitas

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. Keterampilan (*skills*), Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-

pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan (*abilities*), terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
4. Sikap (*attitude*), merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.
5. Perilaku (*behaviors*), perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Sedangkan menurut Siagian (2014), produktivitas kerja di perusahaan dapat tercapai apabila terpenuhi tiga faktor berikut, yaitu:

1. **Produktivitas dikaitkan dengan waktu.** Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut persentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai

kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

2. **Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani.** Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.
3. **Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja.** Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Menurut Simanjuntak (1991), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, diantaranya:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan Latihan berarti para karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), menyatakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian yang dilakukan 75%

peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja. Kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan Kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, karena keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas tenaga kerja.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling-menjalinkan telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, dan akan berpengaruh pada tingkat produktivitas tenaga kerja.

F. Upaya Peningkatan Produktivitas

Tercapainya produktivitas tenaga kerja tidak terlepas dari upaya peningkatan produktivitas oleh pemberi kerja/perusahaan dan sumber daya manusia itu sendiri. Upaya peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan tetap memperhatikan hal-hal yang dapat mendukung peningkatan tersebut.

Sutrisno (2019), menyebutkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi dapat juga mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua

karyawan dalam sebuah organisasi. Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu organisasi.

Siagian (2014), menentukan terdapat beberapa faktor yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, diantaranya:

1. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja paling penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak Tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya

berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan di mana organisasi terlihat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etor kerja yang sangat mendasar yang harus di pegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekarya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

G. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Simamora (2004), faktor-faktor yang menjadi dasar tolok ukur produktivitas kerja adalah:

1. **Kuantitas kerja**, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Kualitas kerja**, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran hasil produktivitas kerja dapat dilakukan dengan tiga metode berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.

Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusuma dan Nugraha. 2012. Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling. *Jurnal: Pengaruh Kompensasi Central Java*.
- Ravianto, J. 1991. *Produktivitas dan Manusia*. Lembaga SIUP
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

PROFIL PENULIS



Lahir di Singaraja pada 1 Juni 1991, anak pertama dari pasangan suami istri Bapak Putu Pasek Sujendra, S.Pd., dan Ibu Ni Ketut Bukti Ari Arwati, A.Md. Menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Bidang Ilmu Manajemen di STIE Satya Dharma Singaraja (2013); dan Magister Manajemen di Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan

Nasional Denpasar (2016) Penulis saat ini adalah Dosen aktif untuk Bidang Ilmu Manajemen di Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, sebagai pengampu mata kuliah: Budaya Organisasi, Metodologi Penelitian, dan Sistem Informasi Manajemen. Selain mengajar penulis juga aktif melaksanakan penelitian dalam Bidang Ilmu MSDM serta pengabdian kepada masyarakat yang didanai oleh Perguruan Tinggi dan serta menerima hibah dari Kemenristek DIKTI. Aktif menulis artikel di beberapa jurnal terakreditasi SINTA & Google Scholar.

Email Penulis: luhkartikaningsih@gmail.com

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ekonomi sumber daya manusia (Ekonomi Ketenagakerjaan) merupakan bagian dari ilmu ekonomi yang mengkaji serta menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia. Ilmu ini memiliki hubungan yang sangat erat dengan pembangunan ekonomi. Di sisi lain, dalam ekonomi sumber daya manusia juga akan dibahas tentang bagaimana perilaku pengusaha perorangan maupun secara agregatif dalam usahanya memperoleh pekerja yang sesuai dengan kebutuhannya dan tetap didasarkan atas pertimbangan memperoleh laba ataupun keuntungan optimal (kerugian minimal).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk mendorong pembangunan ekonomi nasional, termasuk di sektor industri. Dengan SDM yang terampil, manufaktur dalam negeri akan dapat lebih berdaya saing baik di tingkat domestik maupun global seiring perkembangan teknologi terkini. Menyadari betapa pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia maka buku "Ekonomi Sumber Daya Manusia" ini kami hadirkan. Berharap dengan hadirnya buku ini, para pembaca dapat menyadari, memahami serta mengimplementasikan kerja dari ekonomi sumber daya manusia.

Buku ini kami hadirkan dengan 12 bab sebagai berikut: 1) Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia; 2) Pendekatan Makro dan Mikro Sumber Daya Manusia; 3) Konsep Human Capital; 4) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja; 5) Konsep Hubungan Industrial; 6) Gender Di Pasar Kerja; 7) Campur Tangan Pemerintah Dalam Pasar Tenaga Kerja; 8) Konsep Dan Teori Pengupahan; 9) Distribusi Pendapatan; 10) Perencanaan dan Kebijakan Tenaga Kerja; 11) Konsep Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja; 12) Produktivitas Tenaga Kerja.



CV. Pradina Pustaka Grup
Dk. Demangan RT 03 RW 04, Bakipandeyan,
Kec. Baki, Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah
Telp : 087848001644
Email : pradinapustaka@gmail.com

ISBN 978-623-88325-8-3

