

Penyunting

Darwin Syamsulbahri

KETENAGAKERJAAN *Dalam* **Industri Berorientasi Ekspor** **Menghadapi Persaingan** *Bebas*



PUSAT PENELITIAN EKONOMI
LEMBAGA ILMU
PENGETAHUAN INDONESIA
(P2E - LIPI)

**KETENAGAKERJAAN DALAM INDUSTRI
BERORIENTASI EKSPOR MENGHADAPI ERA
PERSAINGAN BEBAS:
Profil Kualitas Tenaga Kerja di Industri Pengolahan**



Penyunting:

Darwin Syamsulbahri

LIPI

**PUSAT PENELITIAN EKONOMI
LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA
(P2E – LIPI)
Jakarta, 2001**

KATA PENGANTAR

Laporan penelitian tentang **Ketenagakerjaan Dalam Industri Berorientasi Ekspor Menghadapi Era Persaingan Bebas: Profil Kualitas Tenaga Kerja di Industri Pengolahan** merupakan salah satu dari hasil kajian secara intensif yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Ekonomi – Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (P2E – LIPI). Kegiatan ini tergabung dalam Proyek Penelitian dan Pengembangan Ekonomi Tahun Anggaran 2001.

Semua kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan laporan penelitian ini tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Berkenaan dengan itu kami mengucapkan terima kasih. Kami juga menghargai kerja keras para peneliti dan staf administrasi P2E – LIPI, sehingga berhasil menyajikan laporan penelitian ilmiah ini dengan baik. Harapan kami semoga laporan ini mampu memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk pengambilan keputusan atau kepentingan praktis lainnya.

Kami menyadari bahwa laporan ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kami mengharapkan adanya masukan berupa kritik dan saran-saran konstruktif guna menyempurnakan laporanlaporan penelitian P2E – LIPI pada masa yang akan datang.

Jakarta, Desember 2001

Kepala Pusat Penelitian Ekonomi - LIPI

Mahmud Thoha

NIP: 320004711

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
ABSTRAK	x
 I KERANGKA ACUAN: KETENAGAKERJAAN DALAM INDUSTRI BERORIENTASI EKSPOR MENGHADAPI ERA PERSAINGAN BEBAS	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
1.4. Landasan Teori	4
1.5. Kerangka Pemikiran dan Alur Penelitian	6
1.6. Metodologi	7
DAFTAR PUSTAKA	11
 II KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM INDUSTRI BERORIENTASI EKSPOR <i>Oleh: Sukarna Wiranta</i>	 12
2.1. Pendahuluan	12
2.2. Sumber Daya Manusia	14
2.3. Penelitian dan Pengembangan	23
2.4. Teknologi	26
2.5. Kesimpulan dan Saran	33
DAFTAR PUSTAKA	36

III	FAKTOR INTERNAL KUALITAS TENAGA KERJA	
	<i>Oleh: M. Soekarni</i>	38
	3.1. Pendahuluan	38
	3.2. Kerangka Teoritis Faktor Internal Kualitas Tenaga Kerja	39
	3.3. Temuan Lapangan	51
	3.4. Kesimpulan	75
	DAFTAR PUSTAKA	78
IV	FAKTOR-FAKTOR EKSTERNAL YANG MEMPENGARUHI KUALITAS TENAGA KERJA	
	<i>Oleh: Umi Karomah Yaumidin</i>	80
	4.1. Pendahuluan	80
	4.2. Kerangka Teoritis	81
	4.3. Temuan Lapangan	95
	4.4. Manajemen	120
	4.5. Kesimpulan	126
	DAFTAR PUSTAKA	129
V	KONDISI KESEJAHTERAAN DAN KUALITAS TENAGA KERJA	
	<i>Oleh: Ernany Dwi Astuty</i>	131
	5.1. Pendahuluan	131
	5.2. Sistem Pengupahan	132
	5.3. Tingkat Upah Tenaga Kerja	133
	5.4. Insentif Lainnya yang Diterima Pekerja	143
	5.5. Tingkat Kesejahteraan	146
	5.6. Pendapatan dan Kualitas Hasil Kerja	150
	5.7. Kesimpulan	156
	DAFTAR PUSTAKA	158
	LAMPIRAN	159

VI	PENGEMBANGAN KUALITAS TENAGA KERJA DALAM INDUSTRI BERORIENTASI EKSPOR	
	<i>Oleh: Darwin Syamsulbahri</i>	160
	6.1. Pendahuluan	160
	6.2. Aspek Definisi dan Pengukuran Tingkat Kualitas Tenaga Kerja	161
	6.3. Kualitas Tenaga Kerja Pada Beberapa Industri Berorientasi Ekspor	166
	6.4. Masalah dan Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja	174
	6.5. Kesimpulan	182
	DAFTAR PUSTAKA	184



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Struktur Angkatan Kerja Menurut Pendidikan, 1980-2000 (%)	18
Tabel 2.2.	Pekerja Berpendidikan Tinggi Menurut Sektor, 2000 (%)	19
Tabel 2.3.	HDI dan Peringkat Beberapa Negara Asean, 1993 dan 1999	21
Tabel 2.4.	Trend Produktivitas dan Upah Pekerja di Beberapa Negara Asia (US \$)	22
Tabel 2.5.	Indikator Kegiatan Iptek Beberapa Negara Asia, 1997	24
Tabel 2.6.	Ketersediaan Saintis dan Insinyur di Beberapa Negara Asia, 1997	25
Tabel 2.7.	Sumber Dana dan Pelaku Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Beberapa Negara Asia, 1992 (%)	26
Tabel 2.8.	Ekspor Produk Manufaktur Indonesia Menurut Kandungan Teknologi, 1981-2000 (US\$ milyar)	28
Tabel 2.9.	Perkembangan Ekspor Indonesia Menurut Kelompok SITC (%)	29
Tabel 2.10.	Tingkat Teknologi Produk Manufaktur di Beberapa Negara (%)	30
Tabel 2.11	RCA Menurut Penggunaan Teknologi, 1985-1990	31
Tabel 2.12	Peringkat Daya Saing Ekonomi Beberapa Negara	33

Tabel 3.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Kecepatan Memahami Pekerjaan di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	53
Tabel 3.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	56
Tabel 3.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Keluhan Penyakit Yang Mengganggu Pekerjaan di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	60
Tabel 3.4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pengakuan Kecukupan Konsumsi Makanan di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	62
Tabel 3.4a.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pemenuhan Konsumsi Makanan Menurut Upah Rata-rata per Bulan di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	64
Tabel 3.5.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kemampuan Mengatur Perasaan di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	67
Tabel 3.6.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kemampuan Pemulihan Frustrasi di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	69
Tabel 3.7.	Distribusi Responden Berdasarkan Empati di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	71

Tabel 3.8.	Distribusi Responden Berdasarkan Harapan Utama Ketika Mulai Bekerja di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001	73
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Menurut Faktor-faktor Yang Menyebabkan Hasil Kerja Rendah (%)	95
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Menurut Kemampuan Pekerja (%)	98
Tabel 4.3.	LKS Tripartit/Bipartit di Bali Tahun 1995/1996 S/d 1999/2000	101
Tabel 4.4.	Sarana HIP yang Terbentuk Selama Tahun 2000	103
Tabel 4.5.	Distribusi Responden Menurut Harapan Utama Pekerja di Yogyakarta, Karawang, dan Denpasar Tahun 2001 (%)	107
Tabel 4.6.	Distribusi Responden Menurut Pengaruh Kelompok Kerja (%)	110
Tabel 4.7.	Distribusi Responden Terhadap Pengaruh Cara Atasan Memimpin (%)	113
Tabel 4.8.	Distribusi Responden Menurut Kenyamanan Lingkungan Fisik (%)	116
Tabel 4.9.	Distribusi Responden Menurut Dukungan Keluarga (%)	118
Tabel 4.10.	Distribusi Responden Menurut Faktor-faktor Yang Mendorong Peningkatan Hasil Kerja (%)	120

Tabel 5.1.	Persentase Responden Tenaga Kerja yang Menerima Upah Sesuai UMR di Yogyakarta, Denpasar dan Karawang	136
Tabel 5.2.	Persentase Responden Tenaga Kerja yang Beralasan Upah yang Diterima Lebih Tinggi dari UMR	137
Tabel 5.3.	Persentase Responden Menurut Kecukupan Pendapatan Per bulan Tenaga Kerja Berdasarkan Posisi Kerja di Industri Berorientasi Ekspor	140
Tabel 5.4.	Persentase Responden Menurut Upah Yang Diterima Dan Keinginan Pindah Bekerja di Industri Berorientasi Ekspor	142
Tabel 5.5.	Persentase Responden Menurut Pengeluaran Tenaga Kerja Setiap Bulan di Yogyakarta, Denpasar dan Karawang	148
Tabel 5.6.	Persentase Responden Menurut Kecukupan Pendapatan Tenaga Kerja Untuk Kebutuhan Sehari-Hari di Yogyakarta, Denpasar, dan Karawang	149
Tabel 5.7.	Persentase Responden Menurut Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Terhadap Pengeluaran Rumah Tangga di Yogyakarta, Denpasar, dan Karawang	149
Tabel 5.8.	Tingkat Produktivitas dan Upah Perkapita di Beberapa Negara Asia (US \$)	152
Tabel 5.9.	Persentase Responden Menurut Upah yang Diterima dan Kualitas Hasil Kerja di Industri Berorientasi ekspor	155

Tabel 5.2a.	Upah Rata-rata Pekerja Perbulan di Industri Berorientasi Ekspor	159
Tabel 6.1.	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	167
Tabel 6.2.	Distribusi Persentase Responden Menurut Kualitas Hasil Kerja	169
Tabel 6.3.	Distribusi Persentase Responden Menurut Kuantitas Hasil Kerja	169
Tabel 6.4.	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Rata-rata Hasil Kerja Dibandingkan Kemampuan Kerja Maksimal	172
Tabel 6.5.	Distribusi Persentase Responden Menurut Tingkat Capaian Hasil Kerja dan Persentase Rata-rata Tingkat Hasil Kerja	172
Tabel 6.6.	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Faktor-faktor yang Menyebabkan Hasil Kerja Rendah	174
Tabel 6.7.	Beberapa Alternatif Pokok Pengembangan Kualitas Calon dan Tenaga Kerja	179

ABSTRAK

Pentingnya penelitian ketenagakerjaan ini mengingat pertarungan ekonomi Indonesia dalam menghadapi era globalisasi, yang ditandai oleh terhapusnya hambatan lintas batas negara, tidak saja menyangkut daya saing produk melainkan juga tingkat kualitas tenaga kerja. Jadi eksistensi tenaga kerja dalam persaingan ini akan sangat tergantung pada kualitas yang dimilikinya. Sedangkan kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah (Darwin, ed., 2000). Kenyataan ini juga diindikasikan oleh terpusatnya mayoritas tenaga kerja lulusan SD dan tidak/belum tamat SD (BPS, 1999). Adapun yang menjadi tujuan pokok penelitian adalah *pertama*, mengidentifikasi berbagai masalah kualitas tenaga kerja pada industri pengolahan berorientasi ekspor yang meliputi faktor internal (pendidikan, kesehatan dan gizi, IQ, EQ dan motivasi) serta faktor eksternal (manajemen SDM, hubungan kerja, kesejahteraan pekerja, kebijakan pemerintah, lingkungan masyarakat dan keluarga). *Kedua*, mengkaji dan mengevaluasi berbagai masalah kualitas tenaga kerja pada industri pengolahan berorientasi ekspor.

Pada umumnya para pekerja yang diteliti sudah berpendidikan menengah keatas, namun penempatannya belum menunjukkan kesesuaian antara jenis dan posisi pekerjaan yang ditekuni dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Menurut responden, penyebabnya antara lain terbatasnya lowongan pekerjaan yang sesuai, kebutuhan ekonomi yang mendesak dan perubahan minat pekerja. Masalah lain yang berkaitan dengan faktor internal adalah masih banyaknya pekerja yang menderita penyakit yang mengakibatkan terganggunya pekerjaan (terutama di Yogyakarta) yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang kurang sehat, kurang gizi dan kelelahan. Sedangkan aspek kesehatan mental pekerja berdasarkan indikator kemampuan mengatur perasaan, ketahanan menghadapi frustrasi dan empati yang dimiliki pekerja pada umumnya sudah relatif baik. Akan tetapi motivasi pekerja dalam bekerja masih lebih banyak tertuju pada upaya pemenuhan kebutuhan pokok, belum pada upaya pengembangan diri, yang menduduki peringkat teratas dalam teori hirarki Maslow.

Berdasarkan faktor eksternal aspek yang masih perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas pekerja adalah kenyamanan lingkungan kerja dan

keharmonisan hubungan kerja, karena pada umumnya responden di tiga lokasi penelitian menyatakan adanya pengaruh yang signifikan tentang keberadaan kelompok kerja terhadap kelancaran proses produksi. Disamping itu dukungan keluarga juga akan mempengaruhi kerajinan dan kesungguhan pekerja dalam bekerja. Dari keseluruhan faktor eksternal, yang lebih krusial untuk dicermati adalah sejauhmana kemampuan perusahaan dalam mengelola setiap permasalahan dan sumberdaya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Menurut responden langkah-langkah yang perlu dilakukan pihak manajemen untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja adalah peningkatan kesejahteraan, memotivasi pekerja untuk lebih disiplin, menjaga kestabilan produksi, penghargaan atasan, peningkatan fasilitas kesehatan, perbaikan lingkungan kerja, peralatan dan bahan baku serta pemberian pelatihan. Sementara itu, hubungan industrial di tiga lokasi penelitian relatif terjalinkan dengan baik, kecuali di Bandung, dimana sempat terjadi pemogokan buruh yang menuntut peningkatan kesejahteraan. Namun demikian, perusahaan yang diteliti tidak menghadapi masalah tersebut.

Relatif rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja sebagai akibat rendahnya tingkat upah merupakan akar masalah munculnya aksi buruh selama ini. Masalah upah ini masih terasa menggajal terutama di Bali, dimana sekitar 40 persen dari responden mengaku upah yang mereka terima dibawah tingkat UMR. Berdasarkan indikator pengeluaran pekerja yang masih didominasi untuk keperluan makanan, ditemukan sekitar 40 persen responden di Yogyakarta dan Bali yang hidup dalam taraf subsisten.

Selain akibat berbagai masalah yang dikemukakan diatas, rendahnya kualitas pekerja Indonesia yang tercermin dari rendahnya indeks pengembangan SDM, *HDI* (sebesar 0,641, peringkat 102 dunia dan peringkat 6 Asean) dan rendahnya produktivitas pekerja juga disebabkan oleh lemahnya kebijakan pemerintah, terutama dalam bidang pendidikan, pelatihan, kegiatan penelitian dan pengembangan (*R&D*) serta kegagalan pemerintah menciptakan keterkaitan dan ketergantungan (*link and match*) antara dunia pendidikan dan usaha.

I

KERANGKA ACUAN:

KETENAGAKERJAAN DALAM INDUSTRI BERORIENTASI EKSPOR MENGHADAPI ERA PERSAINGAN BEBAS:

Profil Kualitas Tenaga Kerja di Industri Pengolahan

1.1. Latar Belakang

Menjelang era persaingan bebas (globalisasi) masalah ketenagakerjaan kembali menjadi isu sentral dalam permasalahan ekonomi berbagai negara. Hal ini sesuai dengan kesadaran bahwa pada kenyataannya fungsi riil tenaga kerja dalam proses produksi sangat menentukan daya saing produk untuk memberikan jaminan sukses dalam persaingan bebas.

Dalam konteks menghadapi globalisasi, pertarungan ekonomi Indonesia tidak saja menyangkut daya saing produk melainkan juga pada tingkat kualitas tenaga kerja. Dalam hal ini, hapusnya hambatan lintas batas negara akan menciptakan persaingan tenaga kerja. Paling tidak tahun 2003 Indonesia sudah akan menghadapi pelaksanaan Asean Free Labor Area (AFLA) yang memberi kebebasan mobilitas tenaga kerja yang serta merta membuka persaingan bebas tenaga kerja di negara-negara ASEAN. Eksistensi tenaga kerja dalam persaingan ini akan sangat tergantung pada kualitas yang dimiliki. Sedangkan kondisi kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah (Darwin, ed., 2001). Kenyataan ini juga diindikasikan oleh terpusatnya mayoritas tenaga kerja lulusan SD dan tidak/belum tamat SD (BPS, 1999).

Relatif rendahnya tingkat kualitas tenaga kerja Indonesia khususnya di industri pengolahan juga akan menghambat perluasan kesempatan kerja bila dikaitkan dengan aliran investasi modal asing langsung (FDI). Hal ini dijelaskan oleh Hemmer et.al (2000) bahwa investasi modal asing langsung, sebagai aliran modal yang sangat penting bagi pertumbuhan negara-negara berkembang, bukan hanya memindahkan modal barang, tetapi juga mentransfer pengetahuan dan

modal sumberdaya manusia. Transfer tenaga kerja sering terjadi karena terbatasnya tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di negara penerima, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja tersebut dipenuhi melalui penempatan tenaga kerja dari luar negeri. Dalam kaitan ini dapat disimpulkan bahwa ada ancaman serius terhadap peluang tenaga kerja Indonesia khususnya di industri pengolahan dalam era globalisasi.

Untuk menghindari ancaman terhadap eksistensi mayoritas tenaga kerja, maka Indonesia terutama di industri pengolahan perlu "*improvement*" kualitas tenaga kerja tersebut sebelum memasuki era globalisasi. Usaha untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja ini dapat menjadi langkah penting dalam menyiapkan tenaga kerja untuk memasuki persaingan bebas (Darwin, 2001). Tingkat kualitas tenaga kerja di semua sektor dan di sektor industri pengolahan pada khususnya dinyatakan banyak pihak "rendah" bila diukur dari tingkat pendidikan, tetapi tidak jelas dan tuntas ukurannya. Tidak jelas juga bagaimana sebenarnya definisi konkrit dari kualitas pekerja, keadaan/posisi kualitas pekerja, dan gap antara kualitas potensial pekerja dengan hasil kerja di sektor industri pengolahan dalam setiap level atau jenis pekerjaan serta dalam perbandingan antar level atau jenis pekerjaan. Oleh karena itu perlu dikembangkan kajian kualitas pekerja khususnya di sektor industri berorientasi ekspor, dalam upaya mempersiapkan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi era global.

Kajian ini akan mengidentifikasi dan mengevaluasi masalah internal dan eksternal pekerja yang mempengaruhi kualitas pekerja pada industri pengolahan, sehingga dapat ditemukan solusi sebagai masukan dalam menentukan arah strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia di sektor tersebut. Dengan hal tersebut diharapkan meningkatnya kesiapan tenaga kerja di industri pengolahan untuk menghadapi era kompetisi global yang semakin kompetitif.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini dikemukakan dalam bentuk pertanyaan penelitian:

1. Bagaimanakah *performance* kualitas tenaga kerja di sektor industri pengolahan yang berorientasi ekspor ?
2. Apa dan bagaimana peranan faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi tingkat kualitas tenaga kerja di industri pengolahan.
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan pekerja terhadap prestasi kerja di sektor industri pengolahan yang berorientasi ekspor ?
4. Bagaimana konsep pengembangan kualitas tenaga kerja di industri pengolahan dalam menghadapi globalisasi?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi berbagai masalah kualitas tenaga kerja (faktor internal dan eksternal) pada industri pengolahan yang berorientasi ekspor.
2. Mengkaji dan mengevaluasi berbagai masalah kualitas tenaga kerja pada industri pengolahan khususnya pada aspek faktor eksternal dan internal kualitas tenaga kerja, kesejahteraan tenaga kerja, kaitan antar aspek, dan kebijakan tenaga kerja.
3. Menyusun konsep pengembangan tenaga kerja pada industri pengolahan dalam persiapan menuju era globalisasi.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Memperluas wawasan keilmuan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tuntutan arus perkembangan zaman.

2. Sebagai bahan masukan bagi bagi pengambil keputusan pengembangan ketenagakerjaan di sektor industri berorientasi ekspor.

1.4. Landasan Teori

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan sasaran pembangunan ketenagakerjaan dewasa ini. Oleh karena itu masalah pengukuran kualitas tenaga kerja merupakan masalah yang sangat penting dan serius. Ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas tenaga kerja, yaitu dari sisi hasil/prestasi kerja dan dari sisi potensi diri pekerja. Teori ekonomi yang melihat kualitas tenaga kerja dari “apa yang tenaga kerja lakukan (hasilkan)”, maka kualitas tenaga kerja diukur berdasarkan bobot kontribusi tenaga kerja terhadap produksi atau *output*. Tingkat upah seperti juga jumlah tenaga kerja dan jam kerja merepresentasikan kontribusi pekerja terhadap produksi (Fleisner & Kniesner, 1984). Penelitian Golub yang dikutip oleh Lee (1997) menunjukkan bahwa tingkat produktivitas dan upah sangat erat kaitannya dan dalam banyak kasus menunjukkan suatu arah pergerakan yang sama. Artinya, bila upah meningkat, maka produktivitas kerjanya akan meningkat pula, yang diharapkan meningkatkan juga kualitas kerja/pekerja. Mendasarkan hal inilah, upaya yang kemudian dilakukan adalah dengan memberikan *reward* yang lebih baik, yaitu dengan memberikan upah/gaji yang lebih tinggi dan insentif lainnya (ekstrinsik).

Pendekatan kedua yang menggunakan sisi dari potensi pekerja yang diasumsikan sebagai kondisi umum yang mempengaruhinya dan lebih mudah diukur, yaitu tingkat pendidikan. Dengan meningkatnya pendidikan diharapkan dapat memperbaiki kemampuan atau produktivitas seseorang. Compbell R. McConnel dan Stanley L. Brue (1995) mengakui bahwa pengujian empiris secara tidak langsung menyebutkan bahwa pendidikan dan latihan akan

meningkatkan pendapatan pekerja, dan kemudian dari situ disimpulkan bahwa peningkatan pendidikan dan latihan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dimensi lain yang juga diasumsikan akan mempengaruhi kualitas pekerja yang agak sulit diamati adalah kesehatan. Oleh karena itu, kualitas SDM atau tenaga kerja yang juga digunakan sebagai acuan dalam GBHN meliputi tiga aspek penting yaitu pendidikan, kesehatan dan gizi (Nagib, 1999). Hal ini dapat berarti bahwa tenaga kerja yang mempunyai pendidikan, kesehatan dan gizi yang baik, maka kualitas tenaga kerja tersebut juga baik.

Masalahnya, tenaga kerja yang mempunyai taraf pendidikan tinggi, kesehatan dan gizi yang baik ternyata belum menjamin adanya produktivitas yang tinggi dan baik pula. Dari penelitian PEP tahun lalu (Darwin, et.al, 2001) terindikasi bahwa terdapat hal lain (motivasi, insentif, hubungan kerja, lingkungan, teknologi, kebijakan, dan lain-lain) yang juga turut serta mempengaruhi produktivitas seseorang.

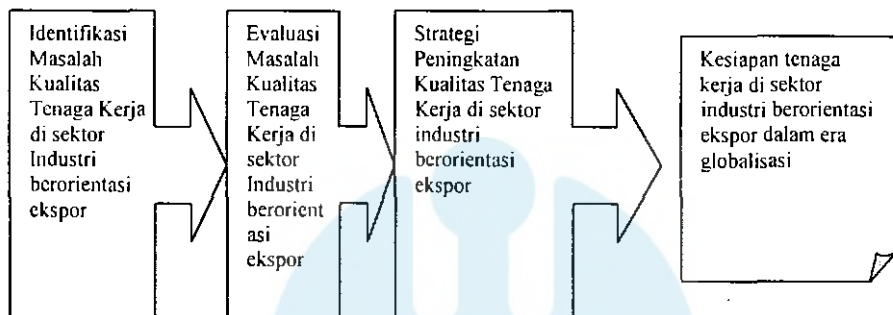
Satu dimensi penting dari kualitas tenaga kerja yang tidak dilaporkan dalam statistik resmi tetapi diakui keberadaannya oleh pekerja, yaitu intensitas usaha (*work effort*). Maka *performance* (hasil kerja) yang dalam hal ini merupakan gambaran kualitas pekerja akan sangat tergantung pada usaha dan kemampuan individu. Sejauh mana pekerja memberikan usaha untuk melahirkan suatu hasil kerja didorong oleh motivasi kerjanya. Ada tiga aspek penting yang berperan dalam situasi kerja yang akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan (Steers & Porter, 1991).

Untuk dapat memberikan suatu pemahaman kualitas SDM, maka perlu pemahaman yang lebih seksama tentang pengukuran kualitas SDM tersebut. Kajian yang lengkap tentang kualitas tenaga kerja yang merangkai suatu proses dari potensi diri pekerja sampai pekerja itu menghasilkan suatu karya yang lazim

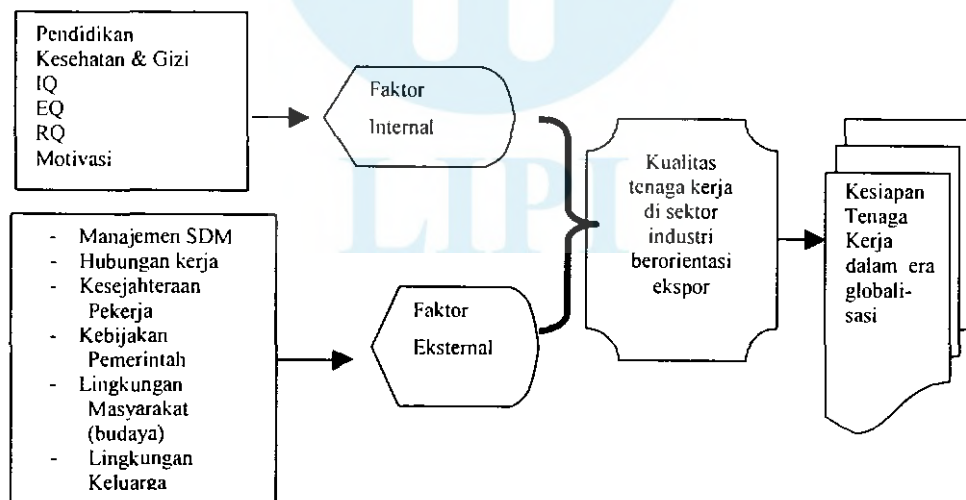
disebut suatu prestasi kerja akan dapat memberikan pengertian yang utuh tentang kualitas pekerja.

1.5. Kerangka Pemikiran & Alur Penelitian

1.5.1. Alur Pikir Penelitian



1.5.2. Alur Pikir Materi Penelitian



1.6. Metodologi

1.6.1. Konsep dan Definisi Kerja

Dalam penelitian ini konsep dan definisi kerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

Kualitas Tenaga kerja: adalah ukuran posisi pekerja yang merupakan gambaran dari suatu proses perilaku pekerja mulai dari potensi sampai menjadi suatu hasil kerja (prestasi kerja/produktivitas)

Kemampuan Dasar Pekerja (faktor internal) adalah kemampuan yang diperoleh pekerja pada waktu masuk dalam perusahaan yang diteliti, ditunjukkan oleh variabel pendidikan dan pelatihan, ketrampilan, pengalaman kerja, bakat, kesehatan, IQ, EQ, RQ, dan motivasi kerja.

Faktor Eksternal: Merupakan faktor-faktor diluar individu pekerja yang meliputi karakteristik dan lingkungan pekerjaan (hubungan industrial, manajemen SDM perusahaan), ukuran-ukuran kesejahteraan pekerja, kebijakan pemerintah baik di sektor ketenagakerjaan maupun perdagangan dan industri, lingkungan masyarakat pekerja (budaya daerah setempat), dan lingkungan keluarga.

Antara faktor eksternal dan internal ini nantinya akan saling mempengaruhi terhadap pembentukan motivasi dan semangat kerja pekerja. Sehingga hubungan antar faktor inipun secara eksplisit akan menjadi salah satu unsur yang dibahas secara lebih intensif.

Konsep Industri Yang Berorientasi Ekspor

Dengan mengacu pada definisi komoditas unggulan yang ditetapkan oleh Depperindag yaitu; sektor potensial di daerah yang diteliti yaitu; *Pertama*, komoditas yang menghasilkan output/produksi tinggi. *Kedua*, komoditas yang menghasilkan devisa tinggi. *Ketiga*, komoditas yang mempunyai kaitan ke

belakang (*backward linkage*) yang tinggi. Keempat, komoditas yang mampu menciptakan kesempatan kerja tinggi.

Dari definisi di atas maka industri yang berorientasi ekspor didefinisikan sebagai industri yang memiliki potensi untuk menghasilkan output yang tinggi serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi pula di sisi ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka yang disebut dengan industri yang berorientasi ekspor lebih difokuskan pada industri yang hampir semua produknya diekspor.

1.6.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam studi ini melingkupi beberapa kajian dan analisis yang merupakan rangkaian dari seluruh tahapan penelitian terhadap fenomena tenaga kerja khususnya di industri yang berorientasi ekspor diantaranya adalah :

1. Penentuan metode pengumpulan data primer dan sekunder
2. Inventarisasi data instansional berupa pengumpulan dan perekaman data dari instansi terkait (data sekunder) yang berfungsi sebagai materi pendukung dalam penelitian ini.
3. Pelaksanaan survei lapangan (data primer)

Sumber dari penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari narasumber dan obyek penelitian. Sedangkan data sekunder sebagai pelengkap analisis diperoleh dari, BPS, Depperindag, Depnakertrans, dan instansi terkait lainnya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua metode yaitu:

1. Kuesioner terstruktur
2. In-depth interview

Untuk kuesioner terstruktur ditujukan kepada para tenaga kerja yang meliputi 6 topik pertanyaan yaitu:

- Informasi umum
- Potensi diri (pendidikan, pelatihan, bakat, IQ, EQ, RQ,dll)
- Riwayat pekerjaan
- Tingkat kesejahteraan dan masalahnya
- Motivasi dan harapan tentang pekerjaan

Permasalahan dan Limitasi Data

Dalam pengumpulan data permasalahan yang ditemui adalah:

1. Kecenderungan rendahnya kemauan pengusaha untuk bekerja sama dalam masalah yang menyangkut ketenagakerjaan, sehingga masalah-masalah intern perusahaan hanya sedikit tercover dalam penelitian ini.
2. Adanya perubahan-perubahan peraturan-peraturan pemerintah dalam kurun waktu yang relatif pendek, sehingga analisis jangka panjang dari penelitian ini menjadi sulit untuk dijelaskan dalam jangka panjang.

Penentuan Sampel dan Daerah Penelitian

Sampel responden pekerja diambil dari tiga perusahaan industri berorientasi ekspor. Dua diantaranya di Bali dan D.I. Yogyakarta industri padat karya, sedangkan di Jawa Barat (Karawang) diwakili industri padat modal. Ketiga industri terpilih memang tidak mewakili keadaan industri berorientasi ekspor secara keseluruhan, karena setiap industri unik serta tidak persis sama kondisinya satu sama lain. Namun demikian, pembuktian terhadap bekerjanya konsep ukuran relatif kualitas tenaga kerja dalam intensitas berbeda dapat berlaku pada setiap industri.

Penentuan sampel daerah penelitian didasarkan pada metode proporsional random sampling dimana setiap bagian/jenis pekerjaan dan posisi dalam industri terpilih terwakili secara proporsional. Dalam hal ini Daerah Tingkat II yang dipilih sebagai sampel daerah penelitian adalah: Kota

Karawang, Kota Denpasar dan Kota Yogyakarta. Sedangkan yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah 250 orang dengan alokasi di tiap daerah diambil 50 - 100 orang responden.

1.6.3. Teknik Analisa

Teknik analisa data dilakukan dengan mendasarkan pada pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif ditujukan bagi pengolahan dan analisa data untuk penentuan nilai koefisien faktor-faktor yang mempengaruhi (*independent variable*) terhadap kualitas tenaga kerja (*dependent variable*). Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur intensitas pengaruh masing-masing variabel terhadap *dependent variable*-nya..

Sedangkan analisa kualitatif digunakan untuk melihat kondisi kualitas tenaga kerja di industri pengolahan, permasalahan, hambatan dan tantangan yang dihadapi menjelang era globalisasi. Dalam analisis ini nantinya hubungan kausalitas (sebab-akibat) akan lebih dominan dalam menjelaskan gambaran deskriptif berbagai dimensi dari pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (1999), SAKERNAS 1999
- Cascio, Wayne F. (1991), *Applied Psychology in Personnel Management*, Fourth Edition, New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Darwin (Ed.) (2000), *Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Era Persaingan Bebas: Kualitas Pekerja di Sektor Industri Pengolahan Menengah dan Besar*, Jakarta: PEP-LIPI
- Fleisher, Belton M. and Thomas J. Kniesner (1984), *Labor Economics: Theory, Evidence, and Policy*, Third Edition, New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Lee, E. (1997), Globalization and Labour Standards: a Review of Issues, *International Labour Review*, Vol.: 136 No. 2, Summer, Geneva: ILO
- Matsui, Kazuhiza (1996), *Pasar Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia (Perubahan Kualitatif Struktur Pasar Tenaga Kerja)*, Thesis, Jakarta: UI, tidak dipublikasikan.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue (1995), *Contemporary Labor Economics*, Fourth Edition, Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Nagib, Laila (1999), *Ketenagakerjaan Menghadapi Abad 21*, Jakarta, makalah seminar "Indonesia Menapak Abad 21".
- Steers, Richard M. dan Lyman W. Porter (1991), *Motivation and Work Behavior*, Fifth Edition, Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Hemmer, Hans-Rimbert (2000), "Negara Berkembang Dalam Proses Globalisasi Untung atau Buntung?", makalah Seminar "Globalisasi", Jakarta, CSIS.

II

KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM INDUSTRI BERORIENTASI EKSPOR

Oleh: Sukarna Wiranta

2.1. Pendahuluan

Era perdagangan bebas ditandai dengan bebasnya mobilitas barang dan jasa, modal dan tenaga kerja dari suatu negara ke negara lainnya sehingga batasan negara seolah tidak ada lagi. Dukungan berbagai inovasi dibidang teknologi dan komputer yang sangat pesat menyebabkan jarak dan waktu semakin dekat sehingga informasi yang diperoleh semakin cepat¹. Arus barang dan jasa, modal dan tenaga kerja serta arus informasi tersebut akan berpengaruh, baik positif maupun negatif, terhadap semua kegiatan negara/masyarakat di bidang ekonomi (persaingan dan efisiensi), sosial-politik (HAM dan demokratisasi), budaya (lingkungan) dan lainnya. Dampak positifnya antara lain akan meningkatkan keterbukaan, efisiensi, kepastian hukum dan sebagainya. Sementara dampak negatifnya antara lain akan mengurangi identitas bangsa, penguasaan pasar oleh negara maju, peningkatan kesenjangan dalam berusaha dan sebagainya..

Dalam konteks ini, Indonesia sebagai negara anggota WTO yang memiliki sumberdaya manusia yang besar, dan masih mempunyai sumberdaya alam yang cukup, tidak bisa lepas dari pengaruh di atas. Untuk itu, Indonesia yang kini tengah memasuki paradigma barunya perlu mengantisipasinya sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena negeri ini dinilai telah berhasil dalam pembangunan ekonominya sejak akhir tahun 1960an, namun setelah adanya

¹ Lihat Keinchi Ohmae (terj., 1991); *Dunia Tanpa Batas* dari judul asli *The Borderless World*, dan *Berakhirnya Negara Bangsa*, Analisis CSIS, Maret-April 1995.

krisis ekonomi yang dimulai pada pertengahan tahun 1997, berbagai hasil yang telah dicapai di atas mengalami kelesuan yang hebat di hampir semua kegiatan ekonomi masyarakat.

Sebenarnya, perdagangan bebas terjadi seiring dengan terbentuknya jaringan ekonomi global yang mampu menjangkau seluruh pelosok dunia dengan kendali dari negara maju. Negara-negara yang memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memenangkan persaingan dalam jaringan ekonomi global sehingga akan memperoleh keuntungan yang lebih berarti dalam lingkup dunia. Sebaliknya untuk negara berkembang, era ini merupakan erosi, karena akan menyulitkan negaranya dalam bersaing dengan negara maju yang telah memiliki fondasi ekonomi yang kuat. Produk dan jasa serta tenaga kerja yang kurang berdaya saing akan kalah bersaing di pasar global sehingga negara-negara ini akan menjadi objek negara maju. Krisis ekonomi dewasa ini merupakan bukti ketidakmampuan negara kita dalam menghadapi persaingan, khususnya perdagangan mata uang global.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kekuatan ekonomi negara maju yang mengendalikan jaringan global dalam perdagangan dunia pada dasarnya bukan untuk mewujudkan rasa kemanusiaan dan kesetiakawanan, namun lebih bermotifkan ekonomi atau keuntungan. Akibatnya, tidak tertutup kemungkinan terjadinya kesenjangan sosial-ekonomi yang semakin melebar antara negara maju dan negara berkembang. Jika ini terjadi, maka akan menimbulkan berbagai permasalahan dalam perekonomian domestik sehingga akan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonominya. Untuk itu, setiap negara harus berusaha untuk mempertahankan/meningkatkan kualitas produk, jasa dan SDMnya sebab kalau tidak, negaranya itu akan dibanjiri oleh produk dan jasa impor, modal dan tenaga kerja asing.

Kenyataan-kenyataan di atas menghadapkan Indonesia ke posisi yang semakin berat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu, dalam upaya mempertahankan eksistensinya, maka berbagai upaya perlu dilakukan. Upaya-upaya tersebut antara lain adalah peningkatan produktivitas, efisiensi, keterbukaan dan upaya antisipatif lainnya. Dalam kaitan ini, akan dibahas secara makro tentang peningkatan produktivitas, melalui peningkatan kualitas SDM di mana lingkupnya mencakup kondisi SDM Indonesia, kegiatan penelitian dan pengembangan, penguasaan dan penggunaan teknologi, dan daya saing produknya di pasar global. Sementara pendekatan secara mikro tentang rendahnya kualitas tenaga kerja akibat rendahnya tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, dan rendahnya tingkat kecerdasan (intelektual) dan factor-faktor eksternal, kesejahteraan dan pengembangan kualitas tenaga kerja akan dibahas dalam bab berikutnya. Kajian ini akan ditutup dengan kesimpulan dan saran kebijakan tentang peningkatan kualitas produk lokal agar tetap mampu bersaing di pasar ekspor.

2.2. Sumber Daya Manusia

Salah satu upaya, secara makro, untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar produk-produk lokal mampu bersaing di pasar global adalah meningkatkan kualitas SDM/tenaga kerja. Dalam konteks ini acuan yang diketengahkan adalah konsep mutu modal manusia yang sudah ada dalam literatur ekonomi pembangunan. Pakar ekonomi Abramovitz (1951) pernah menyatakan bahwa mungkin benar ilmu pengetahuan dan teknologi bisa

menandingi pembentukan modal dalam menysumbang pertumbuhan ekonomi yang tinggi².

Bersama dengan rekan-rekannya, ia melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil saja pertumbuhan ekonomi (dalam hal ini AS) yang bisa dijelaskan oleh faktor modal dan tenaga kerja, karena sebagian besar dijelaskan oleh faktor *residu* (melalui modifikasi fungsi produksi atau perhitungan *total factor productiviy*, TFP). Model residu ini kemudian dikembangkan oleh Solow (1957)³, salah seorang anggota tim yang kemudian meraih Nobel, yang menyatakan bahwa kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan elemen utama dalam model residu ini. Namun diakuinya bahwa kemajuan teknologi bukan hanya faktor teknologi saja, melainkan juga substitusi modal atas tenaga kerja, skala ekonomi, belajar dari pengalaman, peningkatan pendidikan, perbaikan organisasi dan manajemen dan lainnya. Model Solow ini yang dijadikan dasar untuk perhitungan TFP atau sumber-sumber pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya, Singer (1961)⁴ menegaskan bahwa *kekuatan otak* yang membawa masyarakat lebih sejahtera dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Untuk itu, penguasaan dan penggunaan teknologi merupakan faktor kunci dalam pertumbuhan ekonomi.

Namun perkembangan menarik dari pendekatan TFP ini adalah temuan Krugman (1994)⁵ yang menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi yang spektakuler di Uni Soviet pada tahun 1950an dan 4 Macan Asia pada tahun 1980an lebih didasarkan pada pertumbuhan *input* daripada *output*. Uni Soviet sudah bubar, kemudian pertumbuhan 4 Macan Asia diramalkan akan mengalami

² Abramovitz, M (1951); *Economic of Growth* dalam Haley, B; Survey of Contemporary Economics, Irwin, Homewood.

³ Solow, Robert M (1957); *Technical Change and the Agregate Production Function*, Review of Economics and Statistics, August

⁴ Singer HW (1961); *Education and Economic Development*, McGraw Hill, New York

⁵ Krugman, P (1994); *Journal of Foreign Affair* Vol 7 No 6, December.

pertumbuhan yang menurun (*deminishing of return*). Pernyataan ini menyulut opini publik yang selama itu terkesan bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi yang dicapai 4 Macan Asia dalam masa mendatang akan terus berlangsung. Ternyata ramalan Krugman itu terbukti di mana Korea Selatan mengalami krisis sehingga negeri ini meminta bantuan IMF untuk memulihkan perekonomiannya (bersama Thailand dan Indonesia) padahal setahun sebelumnya Korsel dikategorikan sebagai negara OECD yang baru.

Dengan demikian, teknologi harus dikuasai. Namun dalam kenyataannya, teknologi maju masih dikuasai negara maju akibat keunggulannya di bidang modal dan SDM. Di sisi lain, negara berkembang masih dihadapkan bukan hanya modal dan pekerja berkualitas, tetapi juga faktor kesengajaan dari negara maju sehingga teknologi mutakhir sangat sulit untuk dikuasai. Kesenjangan teknologi (*technological gap*) sengaja diciptakan oleh negara maju demi pasar mereka di negara berkembang. Meskipun, mungkin saja negara berkembang bisa mencapai pertumbuhan ekonomi yang pesat, tetapi penguasaan teknologi baru merupakan proses yang panjang dan mahal serta membutuhkan pekerja profesional dan terampil dengan dukungan lembaga pendidikan dan lainnya. Dalam hubungan ini, pengalaman Uni Sovyet merupakan contoh yang baik⁶.

Konsep ala Sovyet dicoba diterapkan di India oleh Mahalanobis, ahli fisika yang menjadi Ketua Badan Perencanaan Ekonomi India pada akhir tahun 1950an dan awal 60an. Jumlah saintis, insinyur dan ahli-ahli lainnya diperlukan

⁶ Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Ekonomi Rusia Feldman pada pemerintahan Stalin (1930an) memperkenalkan sistem sentralisasi perencanaan ekonomi dan memfokuskan pada industri berat berteknologi tinggi yang hasilnya cukup menakjubkan karena Sovyet menjadi negara adidaya. Tetapi setelah Soviet bubar, ternyata superiornya itu hanya di bidang militer, sementara kondisi ekonominya mirip dengan negara berkembang. Lihat Arsyad et al (1995), *Sumberdaya, Teknologi dan Pembangunan*, PT Gramedia, Jakarta.

untuk mendukung target pemerintah. Konsep ini cukup baik, namun untuk jangka panjang kurang relevan karena kurang memperhatikan struktur kesempatan kerja dalam kegiatan ekonomi yang bersifat dinamis. Prediksi jangka panjang bisa mengakibatkan mis-alokasi atas sumber-sumber daya yang langka. Mahalanobis pula penganut konsep lompatan teknologi⁷, namun kurang berhasil karena kurang memperhatikan kondisi SDM di dalam negeri, dan faktor-faktor eksternal lainnya.

Kenyataan-kenyataan di atas menyadarkan pemerintah untuk memperhatikan SDM dan teknologinya, disamping pengalaman negara-negara yang sudah maju. Dalam hubungan ini, tahapan industrialisasi suatu negara biasanya dimulai dari penggunaan teknologi sederhana, kemudian teknologi menengah, dan akhirnya teknologi tinggi. Namun ada pula yang melakukannya secara simultan, dan ini bisa berhasil jika pemerintah menguasai masing-masing teknologinya. Pemerintah menyadari bahwa penguasaan iptek sangat penting guna menghindari ketergantungan akan teknologi tertentu, padahal teknologi tersebut mungkin saja sederhana. Hal ini disebabkan oleh kebijakan pemerintah yang terlalu mengkonsentrasikan diri pada teknologi tinggi.

Di Indonesia, kualitas SDMnya masih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar tenaga kerja Indonesia yang hanya lulusan SD dan dibawahnya yang jumlahnya mencapai 64 persen dari total angkatan kerja pada tahun 2000. Sementara pekerja berpendidikan menengah (SLP/SLA) sekitar 32 persen dan pendidikan tinggi (PT/Dip) sebesar 4 persen. Memang diakui bahwa telah terjadi peningkatan pendidikan di Indonesia sejak tiga dasawarsa terakhir, namun tingkat pendidikan pekerjaannya masih tetap rendah (lihat tabel 2.1).

⁷ Lompatan teknologi ala Sovyet di India tidak berhasil karena pemerintah India tidak sekejam rejim Stalin yang membungkam oposisi, bahkan membunuh Feldman, Ketua Badan Perencanaan Ekonominya (1940). Konsep ini pula yang sempat meenjadi polemik antara teknolog dan ekonom pada tahun 1980an.

Tabel 2.1
Struktur Angkatan Kerja menurut Pendidikan, 1980-2000 (%)

Pendidikan	1971	1980	1985	1990	1995	2000
< SD	71,8	67,3	56,1	44,7	36,6	24,0
SD	21,6	21,2	27,6	31,3	33,4	38,2
SLTP	3,9	5,1	7,1	9,2	11,3	15,6
SLTA	2,3	5,6	8,2	12,8	15,6	17,8
PT/Ak/Dip.	0,4	0,8	1,0	2,0	3,1	4,4
Jumlah	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sumber: BPS, berbagai publikasi

Tabel 2.1 memperlihatkan bahwa jumlah pekerja berpendidikan rendah (\leq SD) mengalami penurunan, sementara pekerja yang berpendidikan menengah dan tinggi mengalami kenaikan. Hal ini cukup menggembirakan, namun perlu dirinci lebih jauh apakah peningkatan pekerja berpendidikan tinggi ini terjadi di bidang teknik/eksakta atau bukan, karena masalahnya akan terkait dengan prospek iptek di masa depan⁸.

Sebagian besar lulusan PT dan akademi bekerja di pasar domestik. Hal ini dimungkinkan karena jumlah sarjana Indonesia masih kurang di mana jumlah pekerja berpendidikan tinggi sekitar 4,2 juta orang (1/2 sarjana muda dan setengahnya lagi sarjana) atau sekitar 4,4 persen dari total angkatan kerja pada tahun 2000. Sebagian besar sarjana ini bekerja di sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan, terutama jasa pemerintahan, dan sisanya tersebar di

⁸ Lihat Tambunan, Tulus (2001); *Kinerja Ekspor Indonesia* yang mengacu pada kajian Ace dan Agus (1995) yang menyatakan bahwa peningkatan pekerja berpendidikan tinggi terjadi pada lulusan program diploma. Kejadian ini sebagai akibat dari perkembangan program-program ini di berbagai PT/Ak. yang bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja profesional. Banyaknya program diploma ini sebagai reaksi langsung karena lulusan PT/Ak yang tidak memiliki keahlian khusus tidak bisa menjamin untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

sektor perdagangan, hotel, restoran; sektor manufaktur; sektor keuangan dan sektor-sektor ekonomi lainnya (lihat tabel 2.2).

Tabel 2.2
Pekerja Berpendidikan Tinggi menurut Sektor, 2000 (%)

Sektor	Akademi/Dip	PT/D-4
Pertanian	3,0	2,9
Manufaktur	11,4	10,8
Listrik, Gas, Air dan Pertambangan	0,3	0,3
Bangunan	2,2	4,2
Perdag, Hotel dan Restoran	15,9	14,0
Angk, Gudang dan Komunikasi	4,1	3,5
Keuangan, Asur. dan Jasa Perus.	6,1	9,6
Jasa Kemasy, Sosial dan Perorangan	57,0	54,7
Total (ribu orang)	100,0 (2.100)	100,0 (2.120)

Sumber: BPS, Statistik Indonesia, 2000

Tabel 2.2 memperlihatkan bahwa jumlah sarjana yang bekerja di sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan adalah yang paling banyak yang jumlahnya sekitar 56 persen dari total sarjana. Kemudian disusul oleh pekerja di sektor jasa perdagangan, hotel dan restoran yang pangsanya sekitar 15 persen, dan pekerja di sektor manufaktur yang porsinya sekitar 11 persen dari total pekerja berpendidikan tinggi pada tahun 2000.

Meskipun demikian, pekerja bergelar sarjana ini belum tentu merupakan SDM berkualitas atau berketrampilan tinggi. Pasalnya, secara umum, kualitas sangat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti asal PT (negeri/swasta), lokasi PT

(Jawa/luar Jawa; kota propinsi/kabupaten); disiplin ilmu dan lainnya. Kualitas lulusan ini sering dikeluhkan oleh pengguna (*users*) yang menyatakan bahwa mereka merasa kesulitan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai, padahal jumlah pelamarnya sangat banyak. Hal ini ditunjukkan pula oleh kenyataan yang bisa ditemui di berbagai media cetak tentang adanya lowongan kerja yang mensyaratkan pendidikan dan keterampilan tertentu di mana pelamar atau peminatnya sangat terbatas.

Selain itu, kualitas lulusan PT sangat dipengaruhi oleh masukan (*input*) dan proses (belajar mengajar). Masukan adalah calon mahasiswa untuk dididik di PT yang bersangkutan apakah diseleksi secara ketat atau tidak. Sementara proses sangat tergantung dari jumlah pengajar (rasio mahasiswa-pengajar), kualitas pengajar, fasilitas perpustakaan, dukungan keuangan, dan dukungan pemerintah. Terlihat bahwa rasio mahasiswa-pengajar PTN sekitar 27,7 dan PTS 10,3 pada tahun ajaran 1999/2000. Rasio PTS yang lebih baik dari PTN disebabkan oleh banyaknya staf pengajar PTS, terutama pengajar paruh waktu atau tidak tetap, yang mengajar di dua atau lebih PTS di mana mereka ini umumnya adalah staf pengajar PTN dan PNS berpengalaman.

Rasio mahasiswa-pengajar di PTN (juga PTS) untuk program S1 di atas relatif masih baik, namun rasio pada program pasca sarjana sangat rendah yang rasionya sekitar 180 untuk program S2, dan 320 untuk S3 pada tahun ajaran yang sama. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pengajar berkualitas tinggi (profesor dan doktor) pada program pasca sarjana masih langka sehingga bimbingan terhadap mahasiswa program pasca jauh dibawah kemampuan optimalnya. Apalagi jika rasionya mencapai 500 untuk program S2 seperti yang terjadi di salah satu PTS di Jakarta sehingga sulit rasanya mengharapkan kualitas yang baik dari lulusan PTS sejenis ini.

Untuk itu, guna mengetahui lebih jauh tentang kualitas pendidikan di Indonesia, maka indikator dasar tentang pengembangan SDM, yaitu indeks pengembangan SDM (*human development index*) perlu diketahui⁹. Menurut laporan UNDP (1999), peringkat HDI Indonesia adalah yang paling rendah di antara negara-negara Asean, kecuali Vietnam, sejak satu dekade terakhir (lihat tabel 2.3).

Tabel 2.3
HDI dan Peringkat Beberapa Negara Asean, 1993 dan 1999

Negara	1993			1999		
	HDI	Peringkat		HDI	Peringkat	
		Dunia	Asean		Dunia	Asean
Singapura	0,881	34	1	0,888	22	1
Brunei Darussalam	0,872	36	2	0,878	25	2
Thailand	0,832	52	3	0,753	67	3
Malaysia	0,826	53	4	0,768	56	4
Filipina	0,666	95	5	0,740	77	5
Indonesia	0,641	102	6	0,681	105	6
Vietnam	0,540	121	7	0,664	110	7

Sumber: UNDP, 1996 dan 1999.

Tabel 2.3 menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat 105 dengan HDI 0,681 pada tahun 1999. Urutan Indonesia ini mengalami penurunan dibandingkan tahun 1993 yang berada di peringkat 102 dengan HDI 0,641. Kenyataan ini menunjukkan bahwa, meskipun HDI Indonesia naik pada tahun 1999, namun peringkatnya mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena negara-negara anggota Asean lainnya naik lebih cepat dibanding Indonesia. Singapura yang menduduki peringkat 34 pada tahun 1993, naik ke urutan 22 di

⁹ Indeks ini merupakan penjumlahan rata-rata dari tiga parameter, yaitu pendapatan per kapita, harapan hidup dan kemampuan membaca dan menulis (*literacy*).

tingkat dunia pada tahun 1999, dan peringkat Filipina naik dari peringkat 95 ke 77 pada periode yang sama. Hanya Thailand yang peringkatnya turun lebih besar dari Indonesia, namun peringkatnya masih tetap diatas Indonesia.

Rendahnya tingkat pendidikan pekerja Indonesia merupakan salah satu penyebab rendahnya tingkat produktivitas. Perbedaan tingkat produktivitas bisa dilihat dengan jelas ketika menggunakan salah satu indikator, yaitu rasio nilai tambah dari suatu output terhadap jumlah pekerja yang terlibat dalam proses produksi tersebut. Tabel 2.4 memperlihatkan bahwa meskipun terjadi peningkatan produktivitas selama periode 1980-1993, namun nilai tambah yang dihasilkan per satuan tenaga kerja Indonesia masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara Asia Timur dan Asean lainnya.

Tabel 2.4
Trend Produktivitas dan Upah Pekerja di Beberapa Negara Asia (US\$)

Negara	1980		1990		1999	
	Produkt*	Upah**	Produkt*	Upah**	Produkt*	Upah**
Jepang	30.912	11.522	79.823	26.368	92.582	31.687
Singapura	13.942	4.168	33.886	10.800	40.674	21.534
Korsel	9.545	2.837	33.184	10.800	40.916	10.743
Taiwan	7.466	2.678	24.523	10.168	33.462	14.017
Malaysia	8.198	2.257	10.881	3.240	12.661	3.429
Thailand	5.675	2.543	13.613	3.523	19.946	2.705
Indonesia	3.497	743	4.265	925	5.133	1.008

Catatan: * Produkt = Nilai tambah/jumlah pekerja

** Upah = Total upah/jumlah pekerja

Sumber: Unido (1995) dan World Economic Indicators, 2000

Rendahnya produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu kendala untuk meningkatkan daya saing produk-produk Indonesia di pasar global. Rendahnya peringkat Indonesia ini disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan lama pendidikan, sistem pendidikan,

sistem pelatihan tenaga kerja, kurangnya keterkaitan dan kepadanan (*link and match*) antara dunia pendidikan dan dunia usaha, rendahnya anggaran untuk pendidikan, dan kecilnya dana untuk kegiatan penelitian & pengembangan.

2.3. Penelitian dan Pengembangan

Penguasaan dan penggunaan teknologi tidak lepas dari pengembangan SDM dan kegiatan penelitian dan pengembangan (litbang) di lembaga-lembaga penelitian dan universitas. Salah satu indikator untuk mengetahui aktif tidaknya kegiatan litbang, yaitu dengan melihat dana yang disediakan untuk litbang, baik oleh pemerintah maupun swasta dibandingkan dengan negara lainnya.

Kegiatan litbang di Indonesia tampaknya masih dibawah negara-negara lainnya. Kenyataan ini dapat dilihat dari sejumlah indikator litbang seperti rasio dana litbang terhadap PDB, pengeluaran dana litbang per kepala, publikasi ilmiah dalam bahasa Inggris, dan aplikasi untuk paten.

Tabel 2.5 memperlihatkan bahwa proporsi pengeluaran litbang terhadap PDB di Indonesia jauh dibawah Jepang, Korsel, Singapura, India, dan Cina, Begitu pula dibawah Thailand, Malaysia dan Filipina. Kejadian yang sama terjadi pada anggaran untuk kegiatan litbang (dan per kapita) di mana Indonesia masih dibawah negara-negara tetangganya, kecuali Filipina. Indonesiapun ketinggalan jauh dibanding negara Asia lainnya dalam hal penerbitan ilmiah bahasa Inggris, namun relatif sama dalam aplikasi paten dengan Thailand dan Malaysia, dan diatas Filipina selama tahun 1987-1997.

Tabel 2.5
Indikator Kegiatan Iptek Beberapa Negara Asia, 1997

Negara	Pengeluaran litbang		Pub. Ilmiah dlm bah. Inggris	Aplikasi untuk Patent (1987-97)
	% PDB	per kapita*		
Indonesia	0,07	0,9	60*	4.517
India	0,73	2,7	7.851	10.155
Korsel	2,82	75,2	2.964	7.184
Malaysia	0,24	2,1	na	6.272
Filipina	0,12	0,7	na	3.440
Singapura	1,13	68,1	891	29.467
Thailand	0,13	1,9	na	5.205
Cina	0,77	na	6.200	48.599
Jepang	2,80	na	39.498	66.487

Catatan: na=tidak ada data;

* =data tahun 1992

Sumber: Thee (1996) dan World Economic Indicators, 2000

Kegiatan litbang tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas fisik dan dana, tetapi juga ketersediaan SDM berpendidikan, terutama saintis dan insinyur teknik. Dalam hal ini, jumlah saintis dan insinyur Indonesia cukup besar, namun jika dibandingkan dengan jumlah penduduknya, maka rasionya masih kecil (lihat tabel 2.6).

Tabel 2.6
Ketersediaan Saintis dan Insinyur di Beberapa Negara Asia, 1997

Uraian	Indon	India	Korsel	Malay	Filip.	Sing.	Thai
Juml Saintis dan Ir. Dlm keg litbang (ribu org)*	32	85	57	Na	5	3	0
Pen. (90-96, %)**	na	0,3	2,9	0,2	0,2	2,6	0,2
Juml Saintis dan Ir. Per 1 juta org.	1.280	3.329	2.426	1.801	3.649	15.849	491
Juml Saintis dan Ir dlm keg litbang Per 1 juta pddk.	182	149	2.193	93	157	2.318	103
Jumlah teknisi di Litbang per 1 juta Penduduk	na	108	318	32	22	301	39

Catatan: * = data tahun 1990

**= penambahan saintis dan Ir. selama 1990-1996

Sumber: Thee (1996) dan World Development Indicators, 2000

Disamping ketersediaan SDM berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan faktor-faktor penunjang lainnya, maka perkembangan teknologi di suatu negara atau perusahaan ditentukan oleh ketersediaan dana. Di Indonesia dana untuk kegiatan litbang selama ini banyak dibiayai pemerintah (melalui LIPI, BPPT dan PTN), sementara dana dari perusahaan swasta sangat sedikit (lihat tabel 2.7).

Tabel 2.7
Sumber Dana dan Pelaku Kegiatan Penelitian dan Pengembangan
di Beberapa Negara Asia, 1992 (%)

Negara	Sumber Dana			Pelaku Kegiatan Litbang		
	Pem.	Industri	Lainnya	Pem.	Industri	Lainnya
Jepang	17,4	76,0	6,6	8,9	73,5	17,6
Korsel	17,2	82,4	-	3,7	72,7	24,6
Singapura	39,2	60,8	-	22,7	60,8	16,4
Taiwan*	52,1	45,5	-	9,1	53,6	37,3
India	74,0	26,0	-	74,0	26,0	-
Indonesia*	80,0	19,0	1,0	62,0	33,0	5,0

Catatan: data tahun 1991

Sumber: Indikator Iptek Indonesia 1994, BPPT-Ristek-Papiptek LIPI, 1995

Tabel 2.7 memperlihatkan bahwa peranan swasta di Jepang dan Korsel sangat dominan dalam pembiayaan untuk kegiatan litbang, sementara peranan pemerintah sangat dominan di Indonesia dan India. Hal ini disebabkan karena pelaku utama kegiatan litbang di Jepang dan Korsel adalah pihak swasta, khususnya perusahaan industri, sementara pelaku utama kegiatan litbang di Indonesia dan India adalah lembaga-lembaga riset milik pemerintah.

Dengan demikian, kelemahan utama Indonesia dalam mengembangkan teknologinya dewasa ini adalah karena sebagian besar kegiatan litbangnya dilakukan dan dibiayai oleh pemerintah. Di lain pihak, belum ada kemitraan yang kuat antara lembaga-lembaga riset pemerintah dan dunia usaha. Akibatnya, tidak terjadi proses alih teknologi dari lembaga-lembaga riset ini ke perusahaan-perusahaan swasta nasional (Thee, 1996).

2.4. Teknologi

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara adalah inovasi dibidang teknologi. Dalam konteks ini, sejarah menunjukkan bahwa terjadinya revolusi industri di Inggris pada abad 18

disebabkan oleh penemuan mesin uap sehingga merontokkan pemikiran kaum klasik (a.l Malthus, Ricardo, James Mill) yang menyatakan bahwa pertumbuhan penduduk, modal, teknik produksi, dan pendapatan riil adalah pembangunan yang diam atau tidak bergerak (*stationary state*). Begitu pula Karl Mark memandang pembangunan ekonomi sebagai inti dari teori ekonomi dan menghubungkannya dengan perubahan teknologi yang dipacu oleh akumulasi modal (dikenal dengan teori eksploitasi). Kebutuhan akan akumulasi modal ini ditekankan pula oleh ekonom terkenal lainnya seperti Adam Smith dan J.B Say. Pentingnya peranan teknologi dalam pembangunan ekonomi disinggung pula oleh ekonom terkemuka seperti Harrod, Kaldor dan Marshal¹⁰.

Dengan demikian, teknologi menjadi salah satu syarat utama dalam menentukan daya saing ekonomi suatu negara dan produk-produk ekspornya, terutama produk manufaktur di pasar global. Masalahnya sejak akhir tahun 1980an, sebetulnya dunia telah memasuki revolusi industri kedua, yaitu suatu era yang dikendalikan oleh teknologi informasi (misalnya sistem telepon dan komputer), genetika, material dan energi baru, dan ruang angkasa. Selain itu, bio-teknologi akan sangat berperan di masa mendatang di mana teknologi ini akan mempengaruhi pola dan struktur perdagangan dunia.

Perubahan teknologi yang cepat terjadi dan masih akan terus berlangsung di masa mendatang menyebabkan perekonomian dan perdagangan dunia akan terus meningkat. Tingkat persaingan semakin ketat sehingga perdagangan luar negeri suatu negara akan sangat ditentukan oleh penguasaan teknologi dan penggunaannya secara efektif dan efisien. Singapura merupakan contoh negara yang berhasil dalam pembangunan ekonominya padahal negeri ini tidak memiliki faktor *endowment* (faktor karunia seperti SDA), namun karena

¹⁰ Uraian lebih jauh lihat, Jusmaliani (1995); *Peran Teknologi dalam Model-model Pertumbuhan*, Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, Vol III No 1, PEP-LIPI, Jakarta

menguasai teknologi, maka negeri ini mampu bersaing dengan negara tetangganya yang kaya SDA seperti Indonesia dan Malaysia.

Kajian yang dilakukan Tambunan (2001)¹¹ menunjukkan bahwa sebagian besar ekspor non-migas Indonesia adalah barang-barang berteknologi rendah. Di satu sisi, kenyataan ini memberikan peluang besar bagi industri kecil dan menengah (IKM) untuk berperan lebih aktif dalam perdagangan global karena teknologi yang digunakan umumnya sangat sederhana. Namun di sisi lain, jika teknologi ini terus digunakan, maka kemungkinan besar daya saing ekspor manufaktur Indonesia akan merosot di pasar global. Pasalnya, faktor-faktor keunggulan kompetitif akan lebih dominan dibandingkan dengan faktor keunggulan komparatif dalam menentukan daya saing ekonomi nasional dan produk-produk yang dihasilkannya, bukan hanya di pasar global tetapi juga di pasar lokal (lihat tabel 2.8).

Tabel 2.8
Ekspor Produk Manufaktur Indonesia menurut Kandungan
Teknologi, 1981- 2000 (US\$ milyar)

Tingkat Teknologi	1981		1991		2000	
	Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
Rendah	1.925	56,8	12.716	79,8	29.636	71,0
Menengah	1.313	38,8	2.688	16,9	9.434	22,6
Tinggi	150	4,4	538	3,4	2.670	6,4
	3.388	100,0	15.942	100,0	41.740	100,0

Sumber: BPS, diolah

Tabel 2.8 memperlihatkan bahwa ekspor produk-produk manufaktur dengan kandungan teknologi rendah mengalami peningkatan, namun cenderung menurun pada tahun 2000, sementara ekspor dengan kandungan teknologi tinggi

¹¹ Tambunan, *opcit*

mengalami penurunan, tetapi meningkat pada tahun 2000. Dalam hal ini, pemerintah bisa berperan lebih besar untuk mengembangkan industri padat teknologi. Namun karena proses peningkatan struktur dan kandungan teknologi yang berlaku selama ini bersifat alamiah, yaitu dengan dorongan kekuatan pasar, terutama permintaan untuk barang-barang industri yang lebih padat modal dan padat keterampilan di pasar dunia, maka prosesnya berjalan lambat (Thee, 1996).

Sementara pembagian barang-barang ekspor menurut intensitas teknologi menunjukkan bahwa ekspor barang-barang berteknologi tinggi dan padat modal seperti bahan kimia, elektronik dan mesin mengalami kenaikan. Meskipun demikian, pangsa ekspor barang-barang padat karya seperti kayu lapis dan pakaian jadi masih tetap tinggi (lihat tabel 2.9).

Tabel 2.9
Perkembangan Ekspor Indonesia Menurut Kelompok SITC (%)

SITC	Produk-produk	1997	1998	1999	2000
0-4, 6	Padat bahan mentah dan Rendah keterampilan	62,7	56,0	64,3	60,6
5, 7	Padat pengetahuan	12,0	13,6	15,8	22,4
8	Padat keterampilan	13,1	12,6	16,0	16,4
9	Lainnya	12,2	16,4	3,0	0,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	Nilai Ekspor (US\$ milyar)	(53,4)	(48,8)	(48,7)	(61,2)

Sumber: BPS (2001), Indikator Ekonomi, Maret, diolah

Tabel 2.9 menunjukkan bahwa pangsa ekspor Indonesia untuk barang-barang padat bahan mentah dan rendah keterampilan mengalami penurunan, sementara pangsa ekspor barang-barang padat pengetahuan mengalami kenaikan, dan pangsa ekspor barang-barang padat keterampilan relatif stabil. Kenyataan ini menunjukkan bahwa struktur ekspor produk manufaktur

Indonesia telah mengalami pergeseran dan mengikuti pola perubahan perdagangan dunia, yaitu dari produk-produk padat bahan mentah dan rendah keterampilan ke produk yang padat pengetahuan.

Studi yang dilakukan Unido (2000) menunjukkan hasil yang cukup menarik tentang tingkat teknologi produk manufaktur di Indonesia dibandingkan dengan negara lainnya. Dalam hubungan ini, produk-produk teknologi rendah adalah tekstil, alas kaki, kayu dan kertas, sementara produk-produk teknologi menengah adalah karet, plastik, semen dan kilang minyak, serta produk teknologi tinggi adalah kimia, alat-alat elektronik dan otomotif (lihat tabel 2.10).

Tabel 2.10
Tingkat Teknologi Produk Manufaktur di Beberapa Negara (%)

Negara	Teknologi Tinggi		Teknologi Menengah		Teknologi Rendah	
	1985	1997	1985	1997	1985	1997
Singapura	61	70	23	19	16	11
Taiwan	33	52	34	31	33	17
Korsel	36	53	30	29	34	18
Malaysia	34	51	30	30	36	19
Filipina	23	38	19	20	58	42
<u>Indonesia</u>	<u>15</u>	<u>28</u>	<u>47</u>	<u>25</u>	<u>38</u>	<u>47</u>
India	33	40	30	29	37	31
Polandia	30	33	32	30	39	37
Turki	29	32	34	37	37	32
Argentina	34	30	19	22	47	48
Mesir	24	21	37	39	39	40

Sumber: Unido, 2000

Demikian pula studi yang dilakukan Asian Productivity Association (APO, 1994), secara umum, menunjukkan bahwa daya saing komoditas ekspor Indonesia yang didasarkan atas penggunaan teknologi menduduki posisi paling bawah diantara negara Asian Timur dan Tenggara lainnya. Penggunaan

teknologi ini dibedakan menurut industri yang menggunakan pekerja kurang terampil (*unskilled labour*) seperti tekstil dan alas kaki; industri padat karya (*human capital*) seperti karet olahan dan elektronika; industri fisik (*physical industry*) seperti kimia, besi dan baja; dan teknologi tinggi (*technological industry*) seperti telekomunikasi dan komputer. Klasifikasinya tersebut kemudian dihitung berdasarkan *Revealed Comparative Advantage* (RCA) yaitu rasio antara ekspor komoditas tertentu terhadap total ekspor dan rasio komoditas yang sama di pasar dunia (lihat tabel 2.11).

Tabel 2.11
RCA menurut Penggunaan Teknologi, 1985-1990

Negara	Krg Terampil		Padat Karya		Ind. Fisik		Tek. Tinggi	
	1985	1990	1985	1990	1985	1990	1985	1990
Hong Kong	5,7	7,7	0,9	1,9	2,0	2,6	0,4	0,7
Taiwan	5,6	7,5	0,8	2,0	1,4	3,0	0,5	0,8
Korsel	4,2	5,9	1,8	2,6	1,2	2,9	0,5	1,0
Singapura	0,9	1,4	0,4	1,2	2,9	4,8	0,6	1,2
Malaysia	0,6	1,0	0,04	0,4	1,4	2,5	0,4	0,5
Thailand	1,9	2,6	0,1	0,6	0,5	0,8	0,2	0,2
Filipina	0,7	1,9	0,02	0,3	0,8	1,1	0,4	0,6
Indonesia	0,5	1,9	0	0,4	0,05	0,1	0,2	0,5

Sumber: Asian Productivity Association (1994); *Intra Regional Transfer in Asian*, Tokyo

Tabel 2.11 di atas menyiratkan bahwa penguasaan teknologi dalam industri berorientasi ekspor Indonesia masih rendah. Oleh sebab itu, SDM berkualitas (berkaitan dengan efisiensi dan produktivitas) dan penggunaan teknologi, khususnya teknologi tepat guna, pada industri di atas perlu diprioritaskan dengan dukungan (kebijakan) pemerintah yang kondusif. Namun pemilihan teknologi ini harus dilakukan secara hati-hati, transparan dan mengacu pada prinsip-prinsip ekonomi karena pengembangan teknologi ini

harus dibiayai oleh perusahaan sendiri (pemerintah dan swasta) yang sangat besar sehingga hasilnya pun harus dikembalikan untuk kepentingan masyarakat.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan di atas, maka daya saing ekonomi dan produk-produk ekspor Indonesia di pasar dunia masih rendah. Hal ini didukung oleh kajian World Economic Forum (2000) yang berbasis di Geneva, Swiss yang telah menyusun peringkat tahunan daya saing ekonomi negara-negara di dunia¹². Terlihat bahwa daya saing ekonomi Indonesia berfluktuasi namun cenderung menurun selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 1996, peringkat Indonesia berada pada urutan 30, kemudian naik ke urutan 15 pada tahun 1997, namun kemudian turun ke peringkat 44 pada tahun 2000. Pola serupa terjadi pada daya saing ekonomi Cina namun penurunannya tidak setajam Indonesia. Begitu pula, daya saing ekonomi negara-negara Asia lainnya mengalami penurunan, tetapi tidak sedrastis Indonesia. Untuk jelasnya lihat tabel 2.12.

¹² Penilaian daya saing ekonomi ini disusun oleh Michael Porter & Jeffrey Sachs (2000) dari Universitas Harvard yang mengurutkan 53 negara berdasarkan daya saing yang dimilikinya. Penilaian ini didasarkan antara lain oleh iklim investasi, stabilitas politik, keamanan, hukum dan konsistensi kebijakan pemerintah, serta prospek pertumbuhan ekonomi pada lima tahun mendatang. Untuk tahun 2000 ditambah dengan beberapa kriteria seperti inovasi teknologi dan modal ventura (*capital venture*) berdasarkan tatanan Ekonomi Baru (*New Economy*).

Tabel 2.12
Peringkat Daya Saing Ekonomi Beberapa Negara Asia

Negara	1996	1997	1998	1999	2000
Singapura	1	1	1	1	2
Hongkong	2	2	2	2	8
Taiwan	9	8	8	4	11
Jepang	13	14	12	14	21
Malaysia	10	9	17	16	25
Korsel	20	21	19	21	29
Thailand	14	18	21	30	31
Filipina	31	34	33	33	37
Cina	35	29	28	32	41
Indonesia	<u>30</u>	<u>15</u>	<u>31</u>	<u>37</u>	<u>44</u>
India	48	45	50	52	48
Vietnam	-	48	39	48	53

Sumber: World Economic Forum, Geneve, 2000

2.5. Kesimpulan dan Saran

Permasalahan yang dihadapi Indonesia sekarang dan di masa mendatang adalah masih rendahnya kualitas SDMnya. Hal ini disebabkan karena secara makro, rata-rata tingkat pendidikan penduduk Indonesia masih rendah yang ditunjukkan oleh masih tingginya proporsi lulusan SD/tidak sekolah/drop-out SD terhadap total angkatan kerja selama ini. Akibatnya, produktivitas dan rata-rata upah pekerja Indonesia masih sangat rendah. Demikian pula HDI Indonesia sangat rendah sehingga peringkatnya di Asean berada di urutan paling bawah, hanya satu tingkat diatas Vietnam.

Kondisi SDM yang kurang menggembirakan di atas disebabkan pula oleh kondisi ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) dan kegiatan penelitian dan pengembangan (litbang) yang terbatas, serta dana yang tersedia untuk kegiatan tersebut masih kecil. Lagi pula, dana ini umumnya bersumber dari pemerintah dan dilakukan oleh lembaga-lembaga riset milik pemerintah. Kenyataan ini

berbeda dengan kegiatan riset di Jepang dan Korsel yang sebagian besar dana dan pelaksanaannya dilakukan oleh swasta, terutama perusahaan manufaktur berorientasi ekspor.

Dengan demikian, ketersediaan fisik SDM dan pengembangan SDM Indonesia yang relatif rendah merupakan hambatan utama untuk meningkatkan kualitas SDM sekarang dan di masa mendatang. Padahal di era perdagangan bebas, peningkatan kualitas SDM, melalui pendidikan, pelatihan, pemagangan yang didukung oleh infrastruktur dan ketersediaan dana sangat diperlukan guna bisa bersaing di pasar global. Penguasaan dan penggunaan teknologi yang masih sangat rendah ini, mengakibatkan pemerintah merasa kesulitan dalam mempertahankan dan meningkatkan daya saing ekonomi dan produk-produk ekspornya. Untuk itu, berbagai cara perlu dilakukan agar Indonesia tetap mampu bersaing di pasar dunia.

Salah satu caranya adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terorganisir seperti yang dilakukan perusahaan-perusahaan di negara maju dengan laboratorium korporat dan SDM terlatih dalam proses penelitian dan pengembangan yang rapi. Tambah lagi, faktor-faktor apa saja yang diperlukan untuk mengikuti perkembangan dinamika teknologi.

Cara lainnya adalah terlaksananya proses alih teknologi dari perusahaan asing terhadap mitranya di Indonesia. Hal ini disebabkan karena proses alih teknologi kurang berjalan mulus, bahkan tidak terjadi, padahal telah dibuat peraturan antara kedua belah pihak, *prinsipal* dan *mitra*. Namun proses alih teknologi ini harus terus diupayakan, dan bila perlu dicuri seperti yang dilakukan Jepang dahulu.

Kemudian, perlu dikembangkan penguasaan teknologi tinggi yang dapat memacu pertumbuhan ekonomi nasional. Pasalnya, karena industri yang menggunakan teknologi rendah atau tenaga kerja kurang terampil dan padat karya yang justru dapat menghasilkan devisa yang besar selama ini. Lagi pula,

negara pesaing seperti Cina dan Vietnam akan berupaya terus untuk mengeksport jenis komoditas ini karena negara-negara ini memiliki keunggulan komparatif dibidang SDM (upah).

Perlu pula dikembangkan teknologi tepat guna yaitu paduan antara teknologi padat modal dan tradisional seperti yang disarankan Schumacher dengan *small is beautiful*-nya. Begitu pula, perlu terus dikembangkan strategi industri yang berwawasan ke luar (*outward looking*) seperti produk-produk yang memiliki keunggulan komparatif melalui teknik-teknik produksi yang tepat.

Yang juga tidak kalah pentingnya adalah pengembangan faktor organisasi dan manajemen, karena faktor-faktor ini jika tidak didukung oleh SDM profesional, maka tidak akan berhasil dengan baik. Untuk itu, manajer profesional sangat diperlukan bukan hanya oleh perusahaan swasta, tetapi juga pemerintah. Deregulasi di sektor riil juga akan sangat membantu dalam upaya mengantisipasi perubahan dunia yang cepat terjadi.

Akhirnya, dalam rangka meningkatkan kualitas sarjana Indonesia, khususnya saintis dan insinyur, perlu dilakukan upaya-upaya seperti, *pertama*, penerapan standar kualifikasi (oleh Badan Akreditasi Nasional) yang lebih ketat untuk semua PTN dan PTS agar lulusannya lebih bermutu. *Kedua*, perlu perubahan kurikulum mengingat mata kuliah yang diajarkan terlalu banyak, dan perlunya untuk lebih memfokuskan pada bidang ilmu tertentu (spesialisasi). *Ketiga*, peningkatkan kegiatan penelitian dan pengembangan untuk lebih dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi, keahlian dan ketrampilan yang diperolehnya di PT.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramovitz (1951); *Economic of Growth* dalam Haley B (ed) **Survey of Contemporary Economics**, Irwin, Homewood.
- Anwar, M Arsyad (ed, 1985); **Sumberdaya, Teknologi dan Pembangunan**, PT Gramedia, Jakarta
- Arndt (1991); **Pembangunan Ekonomi** (terj.), LP3ES, Jakarta
- Asian Productivity Organization (1994); **Intra Regional Investment and Technology Transfer**, Institute Developing Economics, Tokyo
- Dornbusch, R & Fisher, S (1989); **Macroeconomics**, McGraw Hill, International Edition, Singapore
- Hariato, Farid (1993); *Arah Perkembangan Teknologi Industri: Kajian Teori*, makalah pada Seminar Teknologi dalam Perspektif Ekonomi, PEP-LIPI, 13 Juni, Jakarta
- Hill, Hal (1996); *Indonesia's Great Leap Forward? Technology Development and Policies Issues*, **Bulletin of Indonesia Studies**, Canberra
- Jeffery Sachs (2000); *The New Map of the World*, **Economist** 24-30 June, London
- Jusmaliani (1995); *Peran Teknologi dalam Model-model Pertumbuhan*, **Jurnal Ekonomi dan Pembangunan**, PEP-LIPI, Jakarta
- Krugman, P (1994); dalam **Foreign Affairs**, Vol 7 No 6, December
- Ohkawa, Kazushi (1993); **Growth Mechanism of Developing Economics**, International Centre for Economic Growth and International Development Centre of Japan, Tokyo

Singer, HW (1961); **Education and Economic Development**, McGraw Hill, New York

Solow, Robert M (1957); *Technical Change and the Agregate Production Function*, **Review of Economics and Statistics**, London

Tambunan, Tulus (2001); **Kinerja Ekspor Manufaktur Indonesia**, LP3E Kadin Indonesia, Jakarta

Thee Kian Wie (1996); *Peranan Pemerintah dan Pasar Kebijakan Industri dan Teknologi di Indonesia*, makalah pada Kongres ISEI ke 13, Ekonomi Pasar Terkelola dalam Menghadapi Abad 21, 10-12 Oktober, Medan.

Badan Pusat Statistik (2001); **Indikator Ekonomi**, Juni.

Puslitbang Ekonomi dan Pembangunan, LIPI (2001); **Kinerja Ekspor Barang-barang Berbasis SDA**, Jakarta

World Bank (2001); **World Economic Indicators**, Washington DC.

World Economic Forum (2000), Geneve

III

FAKTOR INTERNAL KUALITAS TENAGA KERJA

Oleh: M. Soekarni

3.1. Pendahuluan

Kemajuan atau kemunduran suatu bangsa akan sangat dipengaruhi oleh perkembangan kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya. Apalagi dalam era globalisasi dewasa ini, dimana iklim persaingan antar negara menjadi semakin tajam akibat meningkatnya kebebasan aliran barang, jasa, dan juga sumberdaya manusia dalam perekonomian dan masyarakat yang semakin terintegrasi. Untuk dapat berkiprah dalam era tersebut, suatu negara membutuhkan sumberdaya manusia yang semakin cerdas, sehat fisik dan mental, terampil, inovatif, memiliki pengetahuan dan berwawasan luas.

Harus mengakui bahwa sumberdaya manusia yang dimiliki Indonesia belum sepenuhnya dapat diandalkan untuk memanfaatkan peluang yang muncul, maupun untuk mengatasi berbagai kendala dan tantangan yang semakin berat dalam era persaingan bebas dewasa ini. Menurut Sri Mulyani dan Ninasapti (1995:305) secara umum tantangan sumberdaya manusia Indonesia dapat dikategorikan dalam dua sumber. Pertama, tantangan dari dalam (domestik) terjadi karena transformasi perkembangan ekonomi dalam negeri yang telah mengubah wajah perekonomian dari dominasi agraris menjadi secara perlahan-lahan menuju negara industri (baru). Kedua, tantangan yang berasal dari luar akibat makin kuatnya arus globalisasi yang akan meningkatkan mobilitas arus sumberdaya manusia antar negara.

Untuk menjawab tantangan itu upaya pembangunan sumberdaya manusia perlu ditingkatkan secara lebih sistematis, komprehensif dan terpadu

dengan cara membenahi berbagai faktor yang terkait, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Selama ini upaya tersebut belum dilakukan secara optimal, sehingga hasil yang diharapkan tidak kunjung tercapai.

Tulisan ini menganalisis beberapa faktor internal yang berkaitan erat dengan kualitas tenaga kerja yang dibatasi hanya pada variabel pendidikan, kecerdasan intelektual (IQ), kesehatan fisik dan pemenuhan gizi, serta kesehatan mental (EQ). Sedangkan variabel kecerdasan keagamaan (RQ) sebagaimana disebutkan dalam alur pikir, akibat keterbatasan data dan informasi, tidak dapat dikaji pada bagian ini. Secara umum sistematika penulisan terbagi dua yaitu studi literatur tentang faktor-faktor internal kualitas tenaga kerja dan analisis atas fakta-fakta yang berhasil dikumpulkan di lapangan.

3.2. Kerangka Teoritis Faktor Internal Kualitas Tenaga Kerja

Indonesia sebagai suatu bangsa memiliki dua modal penting yang dibutuhkan dalam pembangunan ekonomi yaitu sumberdaya alam dan sumberdaya manusia yang cukup melimpah. Dalam GBHN tahun 1988 telah dinyatakan dengan jelas bahwa: "Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang (Basir Barthos, 1990)

Akan tetapi masalahnya adalah sejauhmana kemampuan pemerintah dalam mengatur (*manage*) sumberdaya yang dimiliki tersebut. Selama ini terkesan pemerintah belum mampu menjalankan peranan tersebut dengan baik. Menurut Prijono dan Sutyastie (1998), upaya pengembangan sumberdaya manusia yang tujuan akhirnya adalah kualitas manusia dan kualitas kehidupan masyarakat, dilakukan secara terpadu dan terarah melalui 3 jalur strategis, yaitu: peningkatan pendidikan dan pelatihan; peningkatan derajat kesehatan dan kebutuhan gizi; serta perluasan lapangan pekerjaan. Dalam mengkaji potensi

tenaga kerja dari sisi internal, penelitian ini lebih mengarahkan perhatian pada aspek pendidikan, kesehatan dan kecerdasan emosional motivasi.

3.2.1. Pendidikan

Dalam literatur dapat kita temukan berbagai definisi dan fungsi pendidikan. HAR Tilaar (2000: 14) mengatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Pendidikan yang berkualitas bukan hanya pendidikan yang mengembangkan intelegensi akademik tetapi perlu pula mengembangkan seluruh spektrum intelegensi manusia yang meliputi berbagai aspek kebudayaan (seni, teknologi, ilmu pengetahuan, moral dan agama). Disamping itu Aswatini Raharto (1998:34) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pemberdayaan untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu, yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada kebudayaan masyarakat lokal, bangsa dan masyarakat global. Dengan demikian fungsi pendidikan bukan hanya menggali potensi yang ada dalam diri manusia tetapi juga terkait dengan bagaimana manusia bersangkutan dapat mengontrol potensi yang telah dikembangkan itu agar bermanfaat bagi pengembangan kualitas hidup itu sendiri.

Dengan demikian tidak diragukan lagi bahwa pendidikan merupakan salah satu alat yang memainkan peranan penting dalam pembangunan sebuah bangsa. Sebagaimana dipaparkan oleh Amich Almuhamami (Media Indonesia, 14 November 2001) bahwa berbagai studi para ahli mengatakan pendidikan selain dapat mendorong kemajuan sosial, juga dapat menjadi stimulasi bagi pertumbuhan ekonomi. Jadi pendidikan itu berdimensi ganda yaitu sosial dan ekonomi.

Dimensi sosial pendidikan mengandaikan bahwa pendidikan akan meningkatkan standar mutu kehidupan masyarakat dengan indikator kualitatif

sebagai berikut. *Pertama*, pendidikan akan meningkatkan status sosial individu atau kelompok masyarakat. *Kedua*, dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, akan memudahkan bagi individu atau kelompok masyarakat untuk mendapatkan atau memilih jenis-jenis pekerjaan yang lebih baik dan penghasilan yang lebih tinggi. *Ketiga*, efek lanjutannya adalah pengurangan kemiskinan atau peningkatan kesejahteraan sehingga dapat mengurangi tingkat kriminalitas. *Keempat*, pendidikan akan membekali individu dengan sejumlah keterampilan sosial seperti kemampuan berkomunikasi, menjalin interaksi sosial, dan membangun relasi harmonis didalam kehidupan bermasyarakat. *Kelima*, pendidikan akan membuka peluang untuk melakukan inovasi dan menyediakan sejumlah pilihan alternatif mengembangkan kreativitas sosial di berbagai bidang kehidupan. Kaum terpelajar tersebut akan lebih mudah menyuarakan aspirasi publik, bersikap kritis dan artikulatif.

Sedangkan dimensi ekonomi pendidikan mengandaikan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor determinan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Pendidikan dan ekonomi merupakan dua variabel yang saling bergantung. Dalam konteks ekonomi, pendidikan dimaknai sebagai bentuk investasi modal manusia (insani). Dalam jangka panjang, investasi pendidikan itu akan melahirkan tenaga-tenaga ahli produktif, yang sangat diperlukan dalam upaya membangun perekonomian suatu bangsa. Investasi di bidang pendidikan, secara ekonomis akan mendatangkan keuntungan, terutama berkaitan dengan pemasokan tenaga kerja yang cakap, terampil dan menjadi instrumental dalam proses produksi.

Selanjutnya Alhumami mengutip WG Bowen (*Assesing the Economic Contibution of Education*, 1985) tentang produktivitas tenaga kerja berpendidikan yang dilihat dari enam parameter. *Pertama*, *quantity of product*, tenaga kerja terdidik akan mampu menghasilkan lebih banyak barang dan jasa dalam waktu yang lebih cepat, sebab mereka lebih memiliki keterampilan,

kemahiran dan pengetahuan. *Kedua, quality of product*, tenaga kerja terdidik akan mampu menghasilkan produk yang bermutu dengan pelayanan yang lebih baik. *Ketiga, product mix*, tenaga kerja terdidik akan lebih mampu menghasilkan produk dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*). *Keempat, participation in the labour force*, tenaga kerja terdidik akan lebih mudah terlibat secara aktif dalam organisasi atau perserikatan pekerja, terutama untuk menyuarakan aspirasi atau mengajukan tuntutan misalnya kenaikan gaji atau perbaikan kesejahteraan. *Kelima, allocative ability*, tenaga terdidik akan lebih mampu menilai atau mengukur kapasitas diri mereka; berikhtiar meningkatkan keterampilan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi; serta lebih mudah memahami dan beradaptasi dengan temuan teknologi baru, produk baru, atau mengembangkan ide-ide baru. *Keenam, job satisfaction*, tenaga terdidik akan lebih mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja, karena mereka lebih gampang mendapatkan pekerjaan atau memilih jenis pekerjaan tertentu, dengan penghasilan yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan salah satu alat yang berfungsi untuk memberdayakan dan mnegmbangkan segenap potensi sumberdaya manusia. Dengan demikian sumberdaya manusia yang mendapatkan tingkat dan mutu pendidikan lebih tinggi diasumsikan akan mampu pula menghasilkan produk atau jasa lebih banyak dan bermutu. Selain itu, mereka juga diharapkan dapat berkiprah dan berpartisipasi aktif dalam bidang sosial dan kemasyarakatan.

3.2.2. Kesehatan dan Pemenuhan Gizi

Faktor kesehatan merupakan salah satu aspek yang cukup luas, sebagaimana ditegaskan oleh *WHO Expert Committee on Early Detection of Health Impairment in Occupational Exposure to health Hazards* (1988) bahwa

kesehatan itu tidak hanya diartikan sebagai terhindar dari penyakit, tetapi juga terkait dengan upaya mengoptimalkan fungsi fisik, mental, kesejahteraan sosial dan interaksi dengan lingkungan (termasuk kondisi dan lingkungan pekerjaan).

Pembentukan fisik dan mental yang sehat juga sangat dipengaruhi oleh kecukupan gizi. Bahkan lebih jauh Alan Berg (1986, hal 13-30) menerangkan bahwa kurang gizi menyebabkan terpengaruhnya perkembangan mental, jasmani, produktivitas, rentang waktu tahun-tahun bekerja dan harapan hidup. Semuanya itu mempengaruhi potensi ekonomi manusia. Kurang gizi pada waktu masih berupa janin dan pada masa bayi berkaitan dengan gangguan intelektual. Anak-anak yang gizi buruk memiliki ukuran otak yang lebih kecil dari ukuran rata-rata otak anak-anak. Jumlah sel-sel otak mereka 15-20 persen lebih sedikit dibandingkan dengan anak-anak yang cukup makan. Anak yang kurang gizi akan terbelakang, seringkali mereka tidak sanggup menyesuaikan diri dengan situasi sekolah. Banyak negara yang ekonominya kurang berkembang, sebagian besar penduduknya jelas benar-benar menjadi kurang potensi genetisnya karena tidak cukup gizi. Hampir secara universal penduduk yang rendah pendapatannya mempunyai bentuk tubuh yang lebih pendek dari pada biasa.

Kemudian Alan Berg menjelaskan bahwa seorang pekerja dewasa yang mengalami kurang gizi akan menyesuaikan kekurangannya itu dengan campuran antara kerja yang lambat, penghematan kerja otot, menjauhi kesempatan untuk inovasi ataupun usaha tambahan, berat badan yang kurang dan gerak yang sedang-sedang saja dibandingkan keadaan umum pekerja yang cukup gizi. Hidup orang itu seterusnya juga akan dipersulit oleh penyakit-penyakit yang pada dasarnya dapat diatasi dengan makanan yang bergizi. Kemudian kurang gizi dan kurang makan ini juga merupakan sebab-sebab yang dapat dihubungkan dengan tingkat kematian pada orang-orang dewasa, sungguhpun tidak begitu berpengaruh pada bayi dan anak-anak. Data tentang sebab-sebab utama yang dapat dikenal pada kematian orang-orang dewasa di

negara-negara berpendapatan rendah memperjelas bahwa pembunuh-pembunuh utama tertentu seperti TBC, kurang bersifat mematikan apabila tingkat kesehatan dan daya tahan tubuh secara umum membaik dengan perbaikan gizi. Status gizi seseorang juga berkaitan langsung dengan lamanya suatu penyakit dan lamanya waktu yang diperlukan untuk sembuh sesudah infeksi, luka dan pembedahan.

Jadi manfaat gizi yang cukup adalah berkurangnya kehilangan produktivitas yang disebabkan oleh kelemahan tubuh sebagian besar angkatan kerja. Perbandingan antara kebutuhan kalori rata-rata suatu negara dengan konsumsi rata-rata kalori untuk negara bersangkutan akan menghasilkan kekurangan kapasitas kerja nasional. Untuk negara-negara yang berpendapatan rendah jumlah kekurangan-kekurangan ini hampir selalu besar, sering mencapai 50 persen.

Tingkat kesehatan dan gizi tenaga kerja tersebut amat berpengaruh pada tingkat produktivitas yang dapat mereka capai. Dan semua ini tergantung pula pada tingkat upah atau pendapatan yang akan digunakan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan dasar si tenaga kerja. Dilain pihak, besarnya upah atau pendapatan itu sendiri dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja bersangkutan. Jadi kelihatannya ada suatu lingkaran yang tidak berujung pangkal dimana tingkat pendidikan yang rendah akan menyebabkan tingkat pemenuhan kebutuhan dasar yang rendah, dan selanjutnya akan berpengaruh pada rendahnya produktivitas (Sri Moertaningsih Adioetomo, dkk , 1995:321).

Payaman (1982) juga menegaskan bahwa kemiskinan merupakan salah satu faktor yang menghambat pengembangan sumberdaya manusia. Kemiskinan menyebabkan seseorang tidak mampu memenuhi kebutuhan primer seperti makanan, pakaian dan kesehatan yang memadai. Sebaliknya rendahnya tingkat gizi dan kesehatan menyebabkan rendahnya produktivitas. Terutama dinegara-negara yang tingkat hidupnya masih rendah perbaikan gizi dan kesehatan sangat

penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu investasi yang dilakukan untuk perbaikan gizi dan kesehatan dapat dipandang sebagai salah satu aspek dari *human capital*.

Perbaikan dan peningkatan dibidang kesehatan masyarakat biasanya adalah menjadi tanggung jawab utama dari pemerintah. Akan tetapi penyediaan fasilitas kesehatan seperti itu selalu terbatas karena kurangnya dana pemerintah. Oleh karena itu usaha perbaikan kesehatan memerlukan pengalangan dana masyarakat terutama partisipasi pengusaha. Cara yang lebih praktis untuk memperbaiki gizi para karyawan di perusahaan adalah dengan memperbaiki sistem pengupahan supaya mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup minimumnya termasuk kebutuhan gizi minimum.

Dengan demikian menjadi jelas bahwa aspek kesehatan fisik sangat penting peranannya dalam pembentukan sumberdaya manusia yang berkualitas, karena terganggunya kesehatan pada balita tidak hanya menghambat perkembangan fisik tapi juga otak; sedangkan bila dialami orang dewasa akan menurunkan tingkat produktivitas dan daya kreatifitas. Faktor utama yang perlu diperhatikan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kesehatan adalah terpenuhinya kecukupan gizi yang diperlukan tubuh. Bagi pekerja, pemenuhan kebutuhan gizi dan upaya perawatan kesehatan sangat erat kaitannya dengan tingkat penghasilan yang mereka terima.

3.2.3. Kecerdasan Intelektual dan Emosional

Faktor internal kualitas tenaga kerja berikutnya adalah kecerdasan emosional. Ciri-ciri kecerdasan emosional tersebut menurut Daniel Goleman (1999:45) terdiri dari beberapa bentuk kemampuan yaitu mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; berempati; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan

kesenangan; dan berdoa. Berbeda dengan kecerdasan intelektual (IQ) – yang menurut Dr. Roger W. Sperry (dalam Goleman, 1999) lebih diwakili otak kiri sebagai pusat pengendali fungsi intelektual seperti daya ingat, logika, bahasa, perhitungan, daya analisis, pemikiran rasional, pertimbangan deduktif analisis, angka-angka dan pemikiran konvergen, yang penelitian tentang hal ini telah berumur hampir seratus tahun dengan melibatkan ratusan ribu orang, kecerdasan emosional (EQ) merupakan konsep baru. Sampai sekarang belum ada yang dapat mengemukakan dengan tepat sejauh mana variasi yang ditimbulkannya atas perjalanan hidup seseorang. Tetapi data yang ada mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional dapat sama ampuhnya, dan terkadang lebih ampuh daripada IQ.

Seseorang yang pintar mengatur emosi dapat memanfaatkan kecemasan sebagai antisipasi, misalnya bila akan berpidato atau mengikuti ujian, kecemasan diatasi dengan memotivasi diri dan mempersiapkan diri dengan baik, sehingga dapat melakukan kegiatan tersebut dengan lebih baik. Bacaan klasik dalam psikologi melukiskan hubungan antara kecemasan dan kinerja, termasuk kinerja mental, dalam model huruf U terbalik. Pada puncak U terbalik itu terdapat hubungan optimal antara kecemasan dan kinerja, dengan sejumlah kecil saraf yang memancing prestasi luar biasa. Tetapi kecemasan yang terlalu kecil, sisi kiri huruf U terbalik menimbulkan motivasi yang kelewat kecil atau ketidakhirauan untuk berusaha cukup keras agar berhasil. Sementara terlampau cemas, sisi kanan huruf U, akan merampok setiap usaha menuju kesuksesan. Selain itu, suasana hati yang bahagia, ketika sedang berlangsung, dapat memperkuat kemampuan untuk berpikir dengan fleksibel dan dengan lebih kompleks, sehingga memudahkan menemukan pemecahan masalah, baik persoalan intelektual atau antarpribadi (Daniel Goleman, 1999:118).

Dalam kehidupan modern, kecemasan seringkali berlebihan dan tidak pada tempatnya. Efek fisik akibat cemas dan tekanan mental akibat bekerja

dibawah tekanan tinggi, atau kehidupan yang menuntut banting tulang akan berpengaruh terhadap kesehatan dan diam-diam membahayakan.

Menurut Daniel Goleman (1999:245) tinjauan pada tahun 1993 dalam *Archives of Internal Medicine* yaitu suatu penelitian mendalam tentang hubungan stress-penyakit, Bruce McEwen, seorang ahli psikologi dari Yale, mencatat adanya spektrum yang lebar dari efek hubungan tersebut: terganggunya fungsi kekebalan yang dapat mempercepat penyebaran kanker; meningkatnya kerawanan terhadap infeksi virus; menghebatnya pembentukan plak yang dapat menyebabkan *aterosklerosis* dan penggumpalan darah yang menjurus pada infarksi *miokardial*; dapat memacu timbulnya diabetes tipe I dan mempercepat diabetes tipe II, dan memperburuk atau memicu serangan asma. Pada umumnya, kata McEwen, bukti-bukti yang menyatakan bahwa sistem saraf dapat aus dan rusak akibat pengalaman yang menegangkan kini semakin menumpuk.

Ciri kecerdasan emosional lain adalah empati yaitu kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, dalam berbagai arena kehidupan, mulai dari kegiatan penjualan, manajemen, asmara, mendidik anak, tindakan politik dan sebagainya. Ketiadaan kemampuan empati biasa terlihat pada psikopat kriminal, pemerkosa, dan pelaku kejahatan lain. (Daniel Goleman, 1999:136). John Donne menjelaskan hubungan antara empati dan kepedulian: kepedihan orang lain merupakan kepedihan diri sendiri. Merasakan perasaan orang lain adalah menyayangi. Dalam artian ini, lawan empati adalah antipati. Sikap empati adalah terus menerus terlibat dalam pertimbangan-pertimbangan moral, sebab dilema moral melibatkan calon korban. Martin Hoffman berpendapat bahwa akar moralitas ada dalam empati, sebab berempati pada korban potensial, misalnya seseorang yang dalam keadaan sakit, bahaya, atau kemiskinan, dan ikut merasakan kesusahan merekalah yang mendorong orang untuk bertindak memberikan bantuan.

Ciri-ciri kecerdasan emosional berikutnya adalah motivasi. Sebelum mengkaji lebih lanjut tentang motivasi, terlebih dahulu akan diuraikan secara ringkas apa yang dimaksud dengan motif. Abraham Sperling (Sebagaimana dikutip A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:95) mendefinisikan motif sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Kemudian Fillmore H. Stanfold menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan kearah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pekerja yang perlu dipenuhi agar pekerja tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pekerja agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Salah satu teori yang sering digunakan dalam menerangkan motivasi seseorang adalah teori kebutuhan Abraham Maslow. Hal ini disebabkan karena kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku seseorang (pekerja). Sulit untuk memahami perilaku pekerja tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarkie kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:95) :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Semua ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Bila dikaitkan dengan dunia kerja, aspek kecerdasan emosional ini dapat dikemukakan dengan pertanyaan: Mengapa produktivitas karyawan suatu perusahaan makin menurun, padahal yang direkrut orang-orang jempolan? Salah satu jawabannya mungkin disebabkan kurangnya perhatian para pemilik atau pengelola perusahaan terhadap aspek kesehatan jiwa (mental) di tempat kerja. Menurut Direktur Pan American Health Organization Dr. George AO Alleyne (Kompas, 20 Oktober 2001), kesehatan jiwa dan kesehatan fisik tidak bisa dipisahkan. Karena hal ini terkait dengan kemampuan dasar manusia seperti kemampuan berfikir, bergaul, menemukan makna hidup, beradaptasi dengan perubahan, mengelola krisis serta berkreasi. Jalannya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kesehatan jiwa pekerjanya, sebaliknya, perusahaan juga mempengaruhi secara positif maupun negatif kesehatan jiwa pekerjanya.

Hasil penelitian ILO pada Oktober 2000 mengenai program dan kebijakan kesehatan jiwa pada angkatan kerja di Finlandia, Jerman, Polandia, Inggris dan AS menunjukkan bahwa kasus gangguan jiwa makin meningkat. Dilaporkan bahwa satu dari 10 pekerja mengalami depresi, kecemasan, stress, serta *bournot* (kehilangan semangat). Di AS depresi merupakan salah satu penyakit yang banyak dialami, setidaknya satu dari 10 orang dewasa. Hal ini menyebabkan hilangnya sekitar 200 juta hari kerja per tahun. Di Finlandia, lebih dari 50 persen pekerja mengalami gejala yang berkaitan dengan stress seperti kecemasan, perasaan depresi, gangguan fisik serta gangguan tidur. Tujuh persen dari angkatan kerja Finlandia mengalami *bournot* parah yang menyebabkan

keletihan, sikap sinis, serta penurunan tajam kemampuan profesional. Gangguan mental merupakan penyebab terbesar pensiun dini di Finlandia.

Di Indonesia menurut Kepala Sub Direktorat Kesehatan Jiwa Industri, Direktorat Kesehatan Jiwa Masyarakat Depkes dr Rusli Maslim, tahun ini dilakukan uji coba membuat *assessment* (penilaian) kesehatan jiwa di sejumlah perusahaan, antara lain di Jakarta, Bogor, Palembang, Pekanbaru, Semarang dan Surabaya. Penilaian dilakukan oleh tenaga manajemen perusahaan terkait yang telah diberi pelatihan. Tujuannya untuk memperoleh profil kesehatan jiwa perusahaan. Hasilnya untuk menentukan intervensi yang hendak dilakukan (pemberian konseling, pelatihan menghadapi stres, dan relaksasi) Gangguan mental yang tidak segera diatasi menyebabkan tingginya hari bolos kerja, rendahnya produktivitas, peningkatan kecelakaan kerja dan tingginya biaya perawatan kesehatan. Upaya-upaya yang dapat memperbaiki lingkungan kerja dengan melibatkan pekerja untuk mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan fisik pekerjaan, dan membuat solusi praktis untuk mengatasi masalah, memeriksa kembali kebijakan dan praktek manajemen serta hubungan interpersonal antar pekerja dan manajemen, dan antar pekerja, serta disusun prosedur pengambilan suara dan pembuatan keputusan.

Akhirnya semakin jelas bahwa kualitas sumberdaya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek pendidikan, kesehatan fisik dan kecerdasan intelektual, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional. Walaupun konsep dan teori kecerdasan emosional ini masih relatif baru, tapi banyak yang sudah membuktikan bahwa kesehatan mental seseorang ikut mempengaruhi kesehatan fisiknya, yang pada gilirannya tentu juga akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya.

Di perusahaan, kesehatan emosional pekerja sangat diperlukan dalam membina hubungan industrial, baik antar pekerja, maupun antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan kestabilan emosional pekerja juga akan dipengaruhi oleh

manajemen perusahaan dan lingkungan kerja. Apabila hubungan saling ketergantungan ini tidak berjalan baik, maka kelancaran produksi di perusahaan akan terganggu.

3.3. Temuan Lapangan

3.3.1. *Indikator yang Digunakan*

- a. Pada prinsipnya, variabel pendidikan dapat diukur dengan menggunakan indikator tingkat pendidikan formal dan pendidikan non formal yang ditamatkan atau pernah diikuti pekerja. Akan tetapi karena keterbatasan data, penelitian ini hanya menggunakan indikator pendidikan formal.
- b. Indikator tingkat kecerdasan intelektual seseorang yang lazim digunakan adalah skor IQ yang didapatkan berdasarkan "Test IQ". Seseorang dapat dikatakan normal (secara rata-rata) bila memperoleh skor antara 80-120. Namun karena keterbatasan waktu, dana dan personil, penelitian ini mencoba mengukur tingkat kecerdasan pekerja secara relatif dengan cara menanyakan secara langsung kecepatannya dalam memahami pekerjaan.
- c. Pengukuran variabel kecerdasan emosional (EQ) relatif lebih sulit dan memerlukan waktu yang lebih lama. Untuk penyederhanaan, penelitian ini mencoba menanyakan secara langsung kepada pekerja tentang kemampuannya dalam mengelola beberapa elemen penting kecerdasan emosional yaitu mengatur perasaan (mengelola stress), kemampuan memulihkan rasa frustrasi, tingkat empati, dan motivasi dalam bekerja.
- d. Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesehatan fisik dan pemenuhan gizi pekerja adalah seberapa sering responden menderita penyakit yang mengganggu pekerjaan dan kecukupan konsumsi makanan sehari-hari.

3.3.2. *Aspek Pendidikan dan Kecerdasan Intelektual*

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam dunia pendidikan, baik formal maupun informal, adalah potensi kecerdasan otak yang dimilikinya. Kekuatan daya tangkap otak tersebut biasanya diketahui dengan cara mengukur tingkat IQ dengan menggunakan seperangkat tes yang di persiapkan dan dilakukan oleh ahli jiwa (*Psikolog*).

Untuk menggali informasi tentang tingkat kecerdasan intelektual (IQ) responden, peneliti menanyakan secara langsung tentang tingkat atau *score IQ* yang mereka dapatkan sewaktu mengikuti proses penerimaan (*recruitment*) karyawan di perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Tapi sayangnya tidak satupun dari responden yang menjawab pertanyaan tersebut, karena pihak perusahaan memang belum melakukan tes IQ dalam proses seleksi karyawan baru.

Oleh karena itu potensi kecerdasan intelektual responden diungkapkan dengan menggunakan jawaban responden tentang seberapa cepat kemampuannya dalam memahami suatu pekerjaan. Pada umumnya (77-81 persen) responden di ketiga lokasi penelitian mengakui punya kemampuan *cepat* dalam memahami tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Disamping itu sekitar 12-14 persen responden merasa mampu menangkap dan memahami pekerjaan mereka dengan *sangat cepat*; 4-6 persen merasa *lambat*; dan sisanya 1-4 persen menjelaskan bahwa kemampuan daya tangkapnya *sangat lambat*. Responden yang menjawab kemampuan mereka sangat lambat adalah pekerja yang menduduki posisi kerja relatif rendah yaitu buruh produksi (di Bali) dan buruh produksi serta supervisor non produksi (di Karawang). Lihat tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Distribusi Responden Berdasarkan Kecepatan Memahami Pekerjaan
Di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001

No	Posisi Kerja	TM	%	SC	%	C	%	L	%	SL	%	Total	%
Yogyakarta													
1	TM			2	50,0	2	50,0					4	100,0
2	Manajer P			1	33,3	2	66,7					3	100,0
3	Manajer NP					3	100,0					3	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P			1	12,5	7	87,5					8	100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP					5	100,0					5	100,0
6	Mandor P			2	16,7	9	75,0	1	8,3			12	100,0
7	Mandor NP			1	50,0	1	50,0					2	100,0
8	Buruh P			4	8,7	38	82,6	4	8,7			46	100,0
9	Buruh NP			1	33,3	2	66,7					3	100,0
10	Staf adm. P					2	100,0					2	100,0
11	Staf Adm. NP					2	100,0					2	100,0
	Total			12 (13,3)		73 (81,1)		5 (5,6)				90 (100)	
Bali													
1	TM					1,0	100,0					1,0	100,0
2	Manajer NP					1,0	100,0					1,0	100,0
3	Kep. Bag./Seksi P			2,0	13,3	13,0	86,7					15,0	100,0
4	Kep. Bag./Seksi NP			1,0	11,1	8,0	88,9					9,0	100,0
5	Buruh P			7,0	15,9	33,0	75,0	3,0	6,8	1,0	2,3	44,0	100,0
6	Buruh NP					2,0	66,7	1,0	33,3			3,0	100,0
7	Staf Adm. NP	1,0	20,0			3,0	60,0	1,0	20,0			5,0	100,0
8	Supervisor P					1,0	100,0					1,0	100,0
9	Supervisor NP					1,0	100,0					1,0	100,0
	Total	1,0 (1,3)		10,0 (12,5)		63,0 (78,8)		5,0 (6,3)		1,0 (2,3)		80,0 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.1

Karawang													
1	Manajer P					2	100,0					2	100,0
2	Kep. Bag./Seksi NP					2	100,0					2	100,0
3	Mandor P			1	9,1	9	81,8	1	9,1			11	100,0
4	Mandor NP					1	100,0					1	100,0
5	Buruh P			3	18,8	11	68,8	1	6,3	1	6,3	16	100,0
6	Staf adm. P			1	100,0		0,0					1	100,0
7	Staf Adm. NP					5	100,0					5	100,0
8	Supervisor P			2	33,3	4	66,7					6	100,0
9	Supervisor NP					2	66,7			1	33,3	3	100,0
	Total			7 (14,9)		36 (76,6)		2 (4,3)		2 (39,6)		47 (100)	

Ket: SC=Sangat, C=Cepat, L=Lambat, SL=Sangat Lambat,

P=Produksi, NP=Non Produksi

Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Temuan di atas memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden cukup memiliki potensi kecerdasan intelektual yang baik. Dengan demikian, pengusaha maupun pemerintah pada prinsipnya dapat memanfaatkan potensi tersebut untuk mengembangkan kualitas pekerja misalnya dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan tambahan agar tingkat produktivitas yang mereka capai semakin meningkat.

Selain kecerdasan intelektual, data primer lain yang berhasil dihimpun untuk mengkaji potensi internal pekerja adalah tingkat pendidikan formal yang berhasil ditamatkan. Pada tabel 3.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden (sekitar 77 persen di Yogyakarta dan Karawang, serta 75 persen di Bali) merupakan tamatan sekolah menengah (SLTP dan SLTA). Kemudian 11-19 persen tamatan perguruan tinggi; dan hanya 4-12 persen responden yang

berpendidikan rendah (SD kebawah) di ketiga daerah penelitian. Sedangkan di Karawang, sudah tidak ditemukan lagi responden dengan kualifikasi pendidikan rendah. Hal ini tidak mengherankan karena perusahaan yang dikunjungi sudah menerapkan teknologi yang relatif lebih maju, sehingga pekerja yang direkrut juga sudah relatif lebih terdidik. Dengan kata lain, karakteristik perusahaan sangat menentukan tingkat kualitas pekerja yang dibutuhkan.



Tabel 3.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001

No	Posisi Kerja	TM	%	Rendah	%	Menengah	%	Tinggi	%	Total	%
Yogyakarta											
1	TM					3	75,0	1	25,0	4	100,0
2	Manajer P	1	33,3					2	66,7	3	100,0
3	Manajer NP					1	33,3	2	66,7	3	100,0
4	Kabag/Seksi P					6	75,0	2	25,0	8	100,0
5	Kabag/Seksi NP							5	100,0	5	100,0
6	Mandor P					10	83,3	2	16,7	12	100,0
7	Mandor NP					1	50,0	1	50,0	2	100,0
8	Buruh P			1	2,2	44	95,7	1	2,2	46	100,0
9	Buruh NP			3	100,0					3	100,0
10	Staf adm. P					2	100,0			2	100,0
11	Staf Adm. NP					2	100,0			2	100,0
	Total	1 (1,1)		4 (4,4)		69 (76,7)		16 (17,8)		90 (100)	
Bali											
1	TM					1	100,0			1	100,0
2	Manajer NP					1	100,0			1	100,0
3	Kabag/Seksi P	1	6,7	2	13,3	10	66,7	2	13,3	15	100,0
4	Kabag/Seksi NP			1	11,2	4	44,4	4	44,4	9	100,0
5	Buruh P			7	15,9	37	84,1			44	100,0
6	Buruh NP					2	66,7	1	33,3	3	100,0
7	Staf Adm. NP					3	60,0	2	40,0	5	100,0
8	Supervisor P					1	100,0			1	100,0
9	Supervisor NP										
	Total	1 (1,3)		10 (12,5)		59 (75,0)		9 (11,2)		80 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.2.

Karawang										
1 Manajer P						2		2	100,0	
2 Kabag/Seksi NP				1	50,0	1	50,0	2	100,0	
3 Mandor P				11	100,0			11	100,0	
4 Mandor NP				1	100,0			1	100,0	
5 Buruh P	1	(6,2)		15	93,8			16	100,0	
6 Staf adm. P						1	100,0	1	100,0	
7 Staf Adm. NP				2	40,0	3	60,0	5	100,0	
8 Supervisor P	1	(15,7)		5	83,3			6	100,0	
9 Supervisor NP				1	33,3	2	66,7	3	100,0	
Total	2	(4,3)		36	(76,6)	9		47	(100)	

Ket: Rendah=SD kebawah, Menengah= SLTP& SLTA, Tinggi=Akademi & Univ.

P=Produksi, NP= Non Produksi

Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Bila diamati menurut posisi jabatan yang mereka tempati, responden yang berpendidikan menengah keatas tidak hanya didominasi oleh mereka yang menempati posisi jabatan atas, tetapi sudah menyebar pada kelas menengah dan bawah, terutama di daerah penelitian Bali dan Karawang. Bahkan ditemukan pekerja pada level buruh/operator yang sudah menamatkan perguruan tinggi.

Temuan diatas menjelaskan bahwa bila ditinjau dari aspek pendidikan para pekerja industri pengolahan tekstil dan produk tekstil dan industri pengolahan makanan berorientasi ekspor yang diteliti telah memiliki pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang relatif tinggi. Dari satu sisi, temuan ini bisa merefleksikan kesuksesan program pendidikan nasional, karena pekerjaan kasar saja sudah ada yang dikerjakan oleh sarjana atau sarjana muda. Namun kalau ditinjau dari sisi lain, hal ini menunjukkan lemahnya keterkaitan (*link and*

match) antara sektor pendidikan dan dunia kerja serta terbatasnya kesempatan kerja yang layak.

Analisis diatas diperkuat oleh temuan tentang aspek kesesuaian pendidikan dengan jenis pekerjaan yang sedang ditekuni responden, dimana sekitar 21 persen responden di Yogyakarta, 39 persen di Bali dan 28 persen di Karawang menyatakan bahwa jenis pekerjaan mereka sekarang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Ketidaksesuaian ini memang ada yang disebabkan oleh perubahan minat atau keterampilan pekerja itu sendiri. Akan tetapi alasan yang lebih banyak dikemukakan adalah terbatasnya lowongan pekerjaan yang sesuai dan kebutuhan ekonomi yang mendesak. Akibatnya mereka tidak terlalu memikirkan jenis dan bentuk pekerjaan, karena bagi mereka yang penting adalah bagaimana mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam kasus ini jelas kelihatan bahwa potensi yang dimiliki pekerja tidak termanfaatkan secara optimal, karena sebetulnya bila ada peluang mereka bisa menghasilkan barang ataupun jasa yang lebih bernilai baik secara kuantitas maupun kualitas. Apabila masalah ini tidak mendapatkan perhatian serius, maka bangsa ini akan selalu kehilangan potensi yang berharga untuk meningkatkan pendapatan nasional dan kesejahteraan penduduknya.

Untuk itu pemerintah dari sisi permintaan (*demand*) dituntut berusaha secara maksimal untuk mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru maupun mengembangkan kesempatan kerja yang sudah ada. Sedangkan dari sisi penawaran (*supply*) program peningkatan dan pengembangan pendidikan perlu lebih berorientasi pada dunia kerja. Disamping itu, baik pemerintah ataupun para pengusaha juga penting untuk mengintensifkan program-program pelatihan yang dibutuhkan dunia usaha. Kegiatan ini perlu dipandang sebagai suatu investasi dalam modal sumberdaya manusia (*human capital investment*), yang

pada gilirannya pasti akan mendatangkan manfaat bagi pengusaha khususnya dan bangsa ini pada umumnya.

3.3.3. Aspek Kesehatan Fisik dan Pemenuhan Gizi

Pada bagian ini akan diungkapkan dua temuan lapangan yang sangat erat kaitannya dengan kualitas kesehatan seorang pekerja yaitu seberapa sering responden menderita penyakit yang menyebabkan terganggunya pekerjaan, dan sejauhmana kecukupan konsumsi makanan sehari-hari untuk menghasilkan energi yang dibutuhkan dalam bekerja.

Berdasarkan indikator yang pertama, tingkat kesehatan pekerja pada perusahaan tekstil di Yogyakarta relatif lebih rendah dibanding pekerja yang menjadi responden di dua daerah lain, karena ditemukan sekitar 27 persen responden yang mengakui *sangat sering* terganggu pekerjaannya akibat menderita suatu penyakit. Pada perusahaan garmen/pakaian jadi di Bali hanya ditemukan sekitar 2,5 persen responden yang menghadapi masalah serupa. Sedangkan pada perusahaan *packing* di Karawang tidak ditemukan responden yang menghadapi kasus seperti ini. Bila dilihat berdasarkan posisi kerja, mereka ini pada umumnya buruh produksi, yaitu level jabatan paling rendah disuatu perusahaan. Lihat tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Distribusi Responden Berdasarkan Keluhan Penyakit Yang Mengganggu Pekerjaan
Di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001

No	Posisi Kerja	TM	%	SA	%	SB	%	SC	%	S	%	J	%	SJ	%	Tot.	%
Yogyakarta																	
1	TM							2	50,0					2,0	50,0	4	100,0
2	Manajer P													3,0	100,0	3	100,0
3	Manajer NP											1	33,3	2	66,7	3	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P											1	12,5	7	87,5	8	100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP	1	20,0			1	20,0					2	40,0	1	20,0	5	100,0
6	Mandor P			1	8,3							4	33,3	7	58,3	12	100,0
7	Mandor NP													2	100,0	2	100,0
8	Buruh P	1	2,2	4	8,7	7	15,2	9	19,6	2	4,3	7	15,2	16	34,8	46	100,0
9	Buruh NP									1	33,3	2	66,7			3	100,0
10	Staf adm. P											1	50,0	1	50,0	2	100,0
11	Staf Adm. NP											1	50,0	1	50,0	2	100,0
Total		2 (2,2)		5 (5,6)		8 (8,9)		11 (11,2)		3 (3,3)		19 (21,1)		42 (46,7)		90 (100)	
Bali																	
1	TM											1	100,0			1	100,0
2	Manajer NP											1	100,0			1	100,0
3	Kep. Bag./Seksi P	1	6,7							2	13,3	7	46,7	5	33,3	15	100,0
4	Kep. Bag./Seksi NP										0,0			9	100,0	9	100,0
5	Buruh P			2	4,5					6	13,6	21	47,7	15	34,1	44	100,0
6	Buruh NP									2	66,7			1	33,3	3	100,0
7	Staf Adm. NP										0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
8	Supervisor P										0,0	1	100,0		0,0	1	100,0
9	Supervisor NP										0,0			1	100,0	1	100,0
Total		1 (1,3)		2 (2,5)						10 (12,5)		33 (41,3)		34 (42,5)		80 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.3.

Karawang																
1	Manajer P										2	100,0			2	100,0
2	Kep. Bag./Seksi NP										1	50,0	1,0	50,0	2	100,0
3	Mandor P										6	54,5	5	45,5	11	100,0
4	Mandor NP												1	100,0	1	100,0
5	Buruh P										9	56,3	7	43,8	16	100,0
6	Staf adm. P												1	100,0	1	100,0
7	Staf Adm. NP										2	40,0	3	60,0	5	100,0
8	Supervisor P										2	33,3	4	66,7	6	100,0
9	Supervisor NP	1											2	66,7	3	
	Total	1 (2,1)									22 (46,8)		24 (51,1)		47 (100)	

Ket: SA= Sangat sering karena kurang gizi dan kelelahan, SB= Sangat sering karena lingkungan kerja tdk sehat
 SC= Sangat sering karena lingkungan diluar tempat kerja tdk sehat, S=Sering, J= Jarang, SJ=Sangat Jarang
 P=Produksi, NP=Non Produksi
 Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Menurut responden, ada tiga faktor penyebab munculnya masalah kesehatan ini yaitu kondisi lingkungan yang tidak sehat, baik di dalam ataupun di luar tempat kerja, kurang gizi dan kelelahan. Artinya, penyebab masalah kesehatan tidak hanya berasal dari faktor internal pekerja, akan tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu lingkungan tempat tinggal dan lingkungan tempat kerja. Oleh karena itu, langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasinya juga perlu melibatkan pekerja itu sendiri, pengusaha dan juga masyarakat luas.

Sejalan dengan temuan berdasarkan indikator pertama, maka indikator kedua yaitu kecukupan konsumsi makanan, menunjukkan bahwa sekitar 30 persen responden di Yogyakarta menjawab konsumsi makanan mereka kurang memadai, kemudian 25 persen responden di Bali dan 11 persen responden di Karawang juga mengalami hal yang sama. Lihat tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pengakuan Kecukupan Konsumsi Makanan
Di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001

No	Posisi Kerja	TM	%	SM	%	M	%	KM	%	TMD	%	Total	%
Yogyakarta													
1	TM					3	75,0	1	25,0			4	100,0
2	Manajer P	1	33,3			1	33,3	1	33,3			3	100,0
3	Manajer NP					3	100,0					3	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P					8	100,0					8	100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP			1	20,0	3	60,0	1	20,0			5	100,0
6	Mandor P			1	8,3	6	50,0	5	41,7			12	100,0
7	Mandor NP			1	50,0	1	50,0					2	100,0
8	Buruh P					29	63,0	17	37,0			46	
9	Buruh NP					3	100,0					3	
10	Staf adm. P					1	50,0	1	50,0			2	
11	Staf Adm. NP					2	100,0					2	100,0
Total		1 (1,1)		3 (3,3)		60 (66,7)		26 (28,9)				90 (100)	
Bali													
1	TM					1	100,0					1	100,0
2	Manajer NP					1	100,0					1	100,0
3	Kep. Bag./Seksi P					12	80,0	3	20,0			15	100,0
4	Kep. Bag./Seksi NP					9	100,0					9	100,0
5	Buruh P			1	2,3	29	65,9	13	29,5	1	2,3	44	100,0
6	Buruh NP						0,0	3	100,0			3	100,0
7	Staf Adm. NP					4	80,0	1	20,0			5	100,0
8	Supervisor P					1	100,0					1	100,0
9	Supervisor NP					1	100,0					1	100,0
Total				1 (2,3)		58 (72,5)		20 (25,0)		1 (1,3)		80 (100)	

Bersambung...

Lanjutan Tabel 3.4

Karawang												
1	Manajer P				2	100,0					2	100,0
2	Kep. Bag./Seksi NP				2	100,0					2	100,0
3	Mandor P		1	9,1	10	90,9					11	100,0
4	Mandor NP				1	100,0					1	100,0
5	Buruh P		6	37,5	7	43,8	3	18,8			16	100,0
6	Staf adm. P				1	100,0					1	100,0
7	Staf Adm. NP		2	40,0	3	60,0					5	100,0
8	Supervisor P				6	100,0					6	100,0
9	Supervisor NP				1	33,3	2	66,7			3	100,0
Total			9 (19,1)	33 (70,2)		5 (10,6)					47 (100)	

Ket.: SM= sangat memadai, M=memadai, KM=kurang memadai, TMD=tidak memadai

P=Produksi, NP=Non Produksi

Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Relatif tingginya persentase responden yang belum mampu memenuhi kebutuhan gizinya, terutama di lokasi penelitian Yogyakarta dan Bali, berkaitan erat dengan rendahnya tingkat upah rata-rata yang diterima tiap bulan. Berdasarkan data lapangan terbukti bahwa pada umumnya responden itu termasuk kelompok pekerja berpendapatan rendah, dimana sekitar 50 persen (Yogyakarta) dan sekitar 60 persen (Bali) dari responden tersebut hanya menerima upah antara Rp 300-499 (Lihat tabel 3.4^a).

Berbeda dengan kasus Yogyakarta dan Bali, para pekerja yang mengaku *kurang mampu* memenuhi kebutuhan makanan sehari-hari di Karawang persentasenya relatif kecil. Disamping itu, ada sedikit kejanggalan, dimana mereka yang mengaku kurang mampu tersebut ternyata sudah menerima upah relatif tinggi, bahkan ditemukan dua dari lima responden pada kasus ini yang berpendapatan sekitar 1,5 juta rupiah perbulan. Munculnya kejanggalan ini lebih disebabkan oleh perbedaan pemahaman tentang batasan tingkat kecukupan gizi

itu sendiri. Hal ini memang bersifat sangat subjektif. Namun, bila merujuk kepada tingkat upah minimum propinsi (sekitar Rp 600 ribu untuk Jawa Barat), seharusnya tingkat kecukupan kebutuhan hidup minimum termasuk pemenuhan gaji pekerja pada perusahaan packing di Jawa Barat sudah dapat terpenuhi.

Tabel 3.4.a Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pemenuhan Konsumsi Makanan Menurut Upah Rata-rata per Bulan Di Yogyakarta, Bali dan Bandung, Tahun 2001

No	Upah (ribu rupiah)	TM	%	Sangat Memadai	%	Memadai	%	Kurang/Tdk Memadai	%	Tot.	%
Yogyakarta											
1	TM					5	100,0			5	100
2	<300					5	83,3	1	16,7	6	100
3	300-499					31	62,0	19	38,0	50	100
4	500-699					4	44,4	5	55,6	9	100
5	700-899			2	25,0	6	75,0			8	100
6	900-1.099			1	3,3	1	3,3	1	3,3	3	100
7	1.100-1.299					2	100,0			2	100
8	1.300-1.499					1	100,0			1	100
9	1.500 atau lebih	1	16,7			5	83,3			6	100
	Total	1 (1,1)		3 (3,3)		60 (66,7)		26 (28,9)		90 (100)	
Bali											
1	TM					5	62,5	3	37,5	8	100
2	<300					13	76,5	4	23,5	17	100
3	300-499			1	3,1	19	57,6	13	39,3	33	100
4	500-699					8	100,0			8	100
5	700-899					7	100,0			7	100
6	900-1.099										
7	1.100-1.299										
8	1.300-1.499										
9	1.500 atau lebih					6	100,0			6	100
	Total			1 (1,3)		58 (72,5)		21 (26,3)		80 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.4a.

Karawang										
1	TM				2	100.0			2	100
2	<300								0	100
3	300-499								0	100
4	500-699				2	66.7	1	33.3	3	100
5	700-899		1	25.0	2	50.0	1	25.0	4	100
6	900-1.099		2	28.6	5	71.4			7	100
7	1.100-1.299				4	80.0	1	20.0	5	100
8	1.300-1.499		1	100.0					1	100
9	1.500 atau lebih		5	20.0	18	72.0	2	8.0	25	100
	Total		9 (19,1)		33 (70,2)		5 (10,6)		47 (100)	

Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Bila ditelusuri berdasarkan posisi jabatan, mereka ini pada umumnya adalah pekerja pada kelompok jabatan menengah kebawah (terutama buruh/tenaga operator). Sebaliknya, persentase responden terbesar yang menjawab pemenuhan kebutuhan konsumsi makanan yang sangat memadai ditemukan di Karawang, yaitu meliputi 19 persen dari total responden di daerah ini. Sedangkan mayoritas responden (sekitar 70 persen) di ketiga lokasi penelitian mengakui bahwa makanan yang mereka konsumsi tiap hari sudah memadai untuk menghasilkan kalori yang mereka butuhkan.

3.3.4. Aspek Kesehatan Mental

Peneliti menyadari bahwa metode sederhana yang digunakan dalam mengukur variabel kecerdasan emosional pekerja ini masih jauh dari sempurna. Karena idealnya pengukuran ini dilakukan oleh para psikolog secara intensif dan

mendalam. Walaupun demikian, sepanjang digunakan untuk mendapatkan gambaran emosional pekerja dalam kaitannya dengan pekerjaan atau lingkungan kerja, cara sederhana ini relatif mudah untuk dilakukan dan hasilnya pun bisa dipertanggung-jawabkan secara akademis.

Untuk mengetahui kemampuan responden dalam mengatur emosinya pertanyaan yang digunakan adalah: Sejauhmana kemampuan pekerja bersangkutan dalam mengatur perasaan agar senantiasa tenang dan gembira? Dengan menggunakan pendekatan sederhana tersebut, ternyata pada umumnya responden menjawab mampu untuk mengatur perasaannya dengan baik (81 persen responden Yogyakarta, 85 persen responden Bali dan 70 persen responden Karawang) sehingga dengan demikian mereka dapat bekerja dengan lancar. Akan tetapi ada pula yang menjawab kurang mampu mengatur perasaannya dengan baik yaitu meliputi 4-12 persen di ketiga lokasi penelitian. Sedangkan yang menjawab sangat mampu adalah sekitar 4-17 persen dari total responden. Lihat tabel 3.5 (lampiran).

Tabel 3.5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kemampuan Mengatur Perasaan
Di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001

No.	Posisi Kerja	TM	%	SM	%	M	%	KM	%	Total	%
Yogyakarta											
1	TM			4	100,0					4	100,0
2	Manajer P			1	33,3	2	66,7			3	100,0
3	Manajer NP			1	33,3	2	66,7			3	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P			1	12,5	7	87,5			8	100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP					5	100,0			5	100,0
6	Mandor P					12	100,0			12	100,0
7	Mandor NP			1	50,0	1	50,0			2	100,0
8	Buruh P			5	10,9	39	84,8	2	4,3	46	100,0
9	Buruh NP					2	66,7	1	33,3	3	100,0
10	Staf adm. P					1	50,0	1	50,0	2	100,0
11	Staf Adm. NP					2	100,0			2	100,0
Total				13 (14,4)		73 (81,1)		4 (4,4)		90 (100)	
Bali											
1	TM					1	100,0			1	100,0
2	Manajer NP					1	100,0			1	100,0
3	Kep. Bag./Seksi P	1	6,7			14	93,3			15	100,0
4	Kep. Bag./Seksi NP					9	100,0			9	100,0
5	Buruh P			3	6,8	35	79,5	6	13,6	44	100,0
6	Buruh NP					1	33,3	2	66,7	3	100,0
7	Staf Adm. NP					5	100,0			5	100,0
8	Supervisor P					1	100,0			1	100,0
9	Supervisor NP					1	100,0			1	100,0
Total		1 (1,3)		3 (3,8)		68 (85,0)		8 (10,0)		80 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.5

Karawang										
1	Manajer P				2	100,0			2	100,0
2	Kep. Bag./Seksi NP				2	100,0			2	100,0
3	Mandor P		2	18,2	8	72,7	1	9,1	11	100,0
4	Mandor NP				1	100,0			1	100,0
5	Buruh P		4	25,0	10	62,5	2	12,5	16	100,0
6	Staf adm. P				1	100,0			1	100,0
7	Staf Adm. NP		1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
8	Supervisor P		1	16,7	4	66,7	1	16,7	6	100,0
9	Supervisor NP				2	66,7	1	33,3	3	100,0
Total			8 (17,0)		33 (70,2)		6 (12,8)		47 (100)	

Ket.: SM=sangat mampu, M=mampu, KM=kurang mampu

P=Produksi, NP=Non Produksi

Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Temuan lainnya adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola stres dan frustrasi. Pada umumnya para responden memiliki kemampuan cukup baik untuk dapat memulihkan kembali perasaan atau pikirannya dari perasaan frustrasi dan kekalutan yang disebabkan berbagai permasalahan dan tekanan di tempat kerja. Hal ini terlihat dari kenyataan sekitar 75 persen responden di Yogyakarta dan sekitar 60 persen masing-masing responden di Bali dan di Karawang menerangkan bahwa mereka bisa mengatasi rasa stress dan frustrasi dengan cepat, kemudian 4-13 persen mengaku mampu mengatasi masalah tersebut dengan sangat cepat dan sisanya sekitar 11-31 persen menjawab lambat. Lihat tabel 3.6.

Tabel 3.6
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kemampuan Pemulihan Frustrasi
Di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001

No	Posisi Kerja	TM	%	SC	%	C	%	L	%	SL	%	Total	%
Yogyakarta													
1	TM					4	100,0					4	100
2	Manajer P			1	33,3	2	66,7					3	100
3	Manajer NP			2	66,7	1	33,3					3	100
4	Kep. Bag./Seksi P			1	12,5	7	87,5					8	100
5	Kep. Bag./Seksi NP	1	20,0			4	80,0					5	100
6	Mandor P			1	8,3	11	91,7					12	100
7	Mandor NP			1	50,0			1	50,0			2	100
8	Buruh P			5	10,9	35	76,1	6	13,0			46	100
9	Buruh NP					1	33,3	2	66,7			3	100
10	Staf adm. P					1	50,0	1	50,0			2	100
11	Staf Adm. NP					2	100,0					2	100
Total		1 (1,1)		11 (12,2)		68 (75,6)		10 (11,1)				90 (100)	
Bali													
1	TM					1						1	100
2	Manajer NP					1						1	100
3	Kep. Bag./Seksi P			1		11		3				15	100
4	Kep. Bag./Seksi NP	1				6		2				9	100
5	Buruh P			2		23		17		2		44	100
6	Buruh NP					1		2				3	100
7	Staf Adm. NP	1				3		1				5	100
8	Supervisor P					1						1	100
9	Supervisor NP					1						1	100
Total		2 (2,5)		3 (3,8)		48 (60,0)		25 (31,3)		2 (2,5)		80 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.6

Karawang												
1	Manajer P				2	100,0					2	100
2	Kep. Bag./Seksi NP				2	100,0					2	100
3	Mandor P			1	9,1	6	54,5	4	36,4		11	100
4	Mandor NP				1	100,0					1	100
5	Buruh P			3	18,8	9	56,3	4	25,0		16	100
6	Staf adm. P							1	100,0		1	100
7	Staf Adm. NP	1	20,0			3	60,0	1	20,0		5	100
8	Supervisor P			1	16,7	4	66,7	1	16,7		6	100
9	Supervisor NP					3	100,0				3	100
Total		1 (2,1)		5 (10,6)		30 (63,8)		11 (23,4)			47 (100)	

Ket.: SC=sangat cepat, C=cepat, L=lambat, SL, sangat lambat

P=Produksi, NP=Non Produksi

Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Temuan yang dapat memberikan gambaran tentang sejauhmana tingkat empati yang dimiliki pekerja dapat dilihat dalam tabel 7. Mayoritas responden memiliki empati yang cukup baik, hal ini terefleksi dari jawaban mereka yang mengaku ikut merasakan kesulitan yang dirasakan oleh orang lain (meliputi 82 persen responden Yogyakarta, 91 persen responden Bali dan 85 persen responden Karawang). Disamping itu ditemukan pula responden yang memiliki rasa empati lebih baik (meliputi 9-17 persen dari total responden) yang terungkap dari pengakuan mereka “sangat merasakan masalah dan kesulitan yang sedang dihadapi orang lain”. Akan tetapi masih ditemukan responden yang bisa dikatakan tidak memiliki empati (1 persen responden di Yogyakarta) karena mereka mengakui tidak merasakan kesulitan yang dihadapi orang lain.

Tabel 3.7
Distribusi Responden Berdasarkan Emptai
Di Yogyakarta, Bali dan Karawang, Tahun 2001

No	Posisi Kerja	TM	%	SM	%	IM	%	TDM	%	Total	%
Yogyakarta											
1	TM			1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
2	Manajer P					3	100,0			3	100,0
3	Manajer NP					3	100,0			3	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P			2	25,0	6	75,0			8	100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP			2	40,0	3	60,0			5	100,0
6	Mandor P			1	8,3	11	91,7			12	100,0
7	Mandor NP					2	100,0			2	100,0
8	Buruh P			8	17,4	38	82,6			46	100,0
9	Buruh NP					3	100,0			3	100,0
10	Staf adm. P					2	100,0			2	100,0
11	Staf Adm. NP			1	50,0	1	50,0			2	100,0
Total				15 (16,7)		74 (82,2)		1 (1,1)		90 (100)	
Bali											
1	TM					1	100,0			1	100,0
2	Manajer NP					1	100,0			1	100,0
3	Kep. Bag./Seksi P					15	100,0			15	100,0
4	Kep. Bag./Seksi NP			1	11,1	8	88,9			9	100,0
5	Buruh P			6	13,6	38	86,4			44	100,0
6	Buruh NP					3	100,0			3	100,0
7	Staf Adm. NP					5	100,0			5	100,0
8	Supervisor P					1	100,0			1	100,0
9	Supervisor NP					1	100,0			1	100,0
Total				7 (8,8)		73 (91,3)				80 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.7.

Karawang									
1	Manajer P				2	100,0		2	100,0
2	Kep. Bag./Seksi NP				2	100,0		2	100,0
3	Mandor P		1	9,1	10	90,9		11	100,0
4	Mandor NP				1	100,0		1	100,0
5	Buruh P		3	18,8	13	81,3		16	100,0
6	Staf adm. P				1	100,0		1	100,0
7	Staf Adm. NP		2	40,0	3	60,0		5	100,0
8	Supervisor P		1	16,7	5	83,3		6	100,0
9	Supervisor NP				3	100,0		3	100,0
Total		7	(14,9)		40	(85,1)		47	(100)

Ket: SM=sangat merasakan, IM=ikut merasakan, TDM=tidak merasakan

P=Produksi, NP=Non Produksi

Sumber: Data Primer P2E-LJPI, 2001

Hubungan industrial akan menjadi lebih baik apabila melibatkan orang-orang yang memiliki rasa empati yang baik. Pimpinan yang memiliki empati tentunya tidak akan menunggu para karyawannya berdemonstrasi dulu, baru bersedia meningkatkan upah, tunjangan atau berbagai bentuk perhatian lainnya yang mampu dia berikan kepada karyawannya. Sebaliknya para pekerja yang memiliki empati tentunya juga tidak akan tega mendemo majikan, jika perusahaan memang sedang mengalami permasalahan.

Selanjutnya motivasi responden dalam bekerja yang diukur berdasarkan harapan yang ingin mereka wujudkan. Sekitar 76 persen responden di Yogyakarta, 64 persen dan 55 persen responden di Bali dan di Karawang menyebutkan harapan utama mereka sewaktu baru mulai bekerja di perusahaan bersangkutan adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok. Kemudian sekitar 4-9 persen dari responden di ketiga lokasi bekerja dengan tujuan untuk memenuhi

rasa aman, memenuhi kebutuhan sosial ataupun kebutuhan akan harga diri/gengsi. Sedangkan pekerja yang mempunyai harapan utama untuk mengembangkan diri masih sangat terbatas yaitu hanya sekitar 17-27 persen dari total responden. Lihat tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Distribusi Responden Berdasarkan Harapan Utama Ketika Mulai Bekerja Di Yogyakarta, Bali dan Bandung, Tahun 2001

No	Posisi Kerja	TM	%	MKP	%	MK RA	%	MKS	%	MG	%	PD	%	Lain	%	Tot.	%
Yogyakarta																	
1	TM	1	25,0	2	50,0							1	25,0			4	100,0
2	Manajer P			2	66,7							1	33,3			3	100,0
3	Manajer NP			2	66,7							1	33,3			3	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P			8	100,0											8	100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP			1	20,0							3	60,0	1	20,0	5	100,0
6	Mandor P			7	58,3	1	8,3	1	8,3			3	25,0			12	100,0
7	Mandor NP	1	50,0									1	50,0			2	100,0
8	Buruh P			39	84,8			1	2,2	1	2,2	5	10,9			46	100,0
9	Buruh NP			3	100,0											3	100,0
10	Staf adm. P			2	100,0											2	100,0
11	Staf Adm. NP			2	100,0											2	100,0
12	Supervisor P																
13	Supervisor NP																
Total		2 (2,2)		68 (75,6)		1 (1,1)		2 (2,2)		1 (1,1)		15 (16,7)		1 (1,1)		90 (100)	

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 3.8.

Bali														
1	TM		1	100,0									1	100,0
2	Manajer P												1	100,0
3	Manajer NP		1	100,0									1	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P		9	60,0	1	6,7				5	33,3		15	100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP		4	44,4	1	11,1				4	44,4		9	100,0
6	Mandor P													100,0
7	Mandor NP													100,0
8	Buruh P		30	68,2	1	2,3	3	6,8		10	22,7		44	100,0
9	Buruh NP		3	100,0									3	100,0
10	Staf adm. P													100,0
11	Staf Adm. NP		2	40,0						3	60,0		5	100,0
12	Supervisor P		1	100,0									1	
13	Supervisor NP		1	100,0									1	
Total			52 (64,2)		3 (3,7)		3 (3,7)			22 (27,2)			81 (100)	
Karawang														
1	TM													100,0
2	Manajer P		1	50,0	1	50,0							2	100,0
3	Manajer NP						1	50,0		1	50,0		2	100,0
4	Kep. Bag./Seksi P													100,0
5	Kep. Bag./Seksi NP													100,0
6	Mandor P		9	81,8	1	9,1	1	9,1					11	100,0
7	Mandor NP		1	100,0									1	100,0
8	Buruh P		11	68,8						5	31,3		16	100,0
9	Buruh NP													100,0
10	Staf adm. P									1	100,0		1	100,0
11	Staf Adm. NP		1	20,0						4	80,0		5	100,0
12	Supervisor P		3	50,0	2	33,3				1	16,7		6	
13	Supervisor NP				2	66,7				1	33,3		3	
Total			26 (55,3)		2 (4,3)		2 (4,3)			11 (23,4)			47 (100)	

Ket: MKP = memenuhi kebutuhan pokok, MKRA = memenuhi kebutuhan rasa aman.

MKS = memenuhi kebutuhan social, MG = memenuhi gengsi, PD = pengembangan diri

Sumber: Data Primer P2E-LIPI, 2001

Pengembangan diri tersebut erat kaitannya dengan kebutuhan tingkat atas dalam teori Maslow, yang lebih terkenal dengan istilah aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang dimiliki. Demikian pula bila mengikuti teori ERG dari Alderfer yang membagi tiga dasar kebutuhan yaitu, pertama *existence needs* (berhubungan dengan fisik: makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kerja), kedua *relatedness needs* (kebutuhan interpersonal: kepuasan dalam berintegrasi dalam lingkungan kerja), dan ketiga *growth needs* (kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi yang berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan), (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:98).

Temuan tentang motivasi ini telah memperkuat hasil penelitian serupa yang dilakukan Darwin, dkk (2000:42-43), dimana masing-masing 61 persen di Medan dan 52 persen di Surabaya menyatakan mendapat penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan harapan utama mereka sewaktu mulai bekerja. Bila di lihat berdasarkan posisi pekerjaan, temuan di Yogyakarta masih sejalan dengan temuan Darwin dkk. di Medan dan Surabaya, dimana makin tinggi posisi kerja seseorang harapannya lebih mengarah pada pengembangan diri. Namun, untuk kasus Bali dan Bandung, pekerja yang berada pada level menengah dan bawah, relatif banyak yang sudah memunculkan harapan utama mereka bekerja untuk pengembangan diri.

3.4. Kesimpulan

- Berdasarkan pendidikan pada umumnya responden adalah tamatan sekolah menengah (SLTP dan SLTA). Responden yang berpendidikan menengah keatas tersebut tidak hanya terdapat dalam kelompok jabatan menengah keatas, akan tetapi juga tersebar dalam kelompok menengah kehawah, terutama di daerah penelitian Bali dan Karawang. Bahkan

ditemukan beberapa orang buruh/operator yang sudah menamatkan perguruan tinggi.

- ❑ Banyak responden yang bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Hal ini disebabkan terbatasnya lowongan pekerjaan yang sesuai, kebutuhan ekonomi yang mendesak dan terjadinya perubahan minat pekerja setelah menamatkan pendidikan.
- ❑ Walaupun secara umum tingkat kesehatan fisik responden di ketiga lokasi penelitian sudah cukup baik, namun masih ditemukan beberapa responden yang *sangat sering* terganggu pekerjaan akibat menderita suatu penyakit (di Yogyakarta dan Bali). Penyebabnya adalah kondisi lingkungan yang tidak sehat, baik di luar maupun di tempat kerja yang tidak sehat; kurang gizi, dan kelelahan. Berdasarkan posisi jabatan mereka ini pada umumnya terdiri dari buruh produksi.
- ❑ Masih ditemukan responden (sekitar 30 persen di Yogyakarta; 25 persen di Bali dan 11 persen di Karawang) menyatakan bahwa konsumsi makanan mereka *kurang memadai* untuk menghasilkan kalori yang cukup untuk menunjang aktivitas sehari-hari. Mereka ini adalah pekerja pada kelompok jabatan menengah kebawah (terutama para buruh/tenaga operator).
- ❑ Pada umumnya responden mempunyai potensi kecerdasan emosional (kesehatan mental) yang cukup baik seperti dalam mengatur perasaan, memulihkan kembali perasaan dari rasa frustrasi, maupun empati. Akan tetapi ada pula pekerja yang memiliki potensi kecerdasan emosional kurang baik. Aspek ini sebetulnya menarik dan perlu untuk diteliti lebih mendalam karena walaupun potensi tersebut bersifat abstrak namun pengaruhnya cukup besar terhadap produktivitas pekerja pada khususnya dan kualitas hidup seseorang pada umumnya.

- ❑ Motivasi atau harapan utama responden sewaktu mulai bekerja lebih banyak untuk *memenuhi kebutuhan pokok*. Padahal motif tersebut terletak paling bawah dalam hirarki kebutuhan Maslow. Sungguhpun demikian sudah ada diantara mereka yang memfokuskan diri pada pemenuhan *rasa aman, kebutuhan sosial dan harga diri/gengsi dan upaya pengembangan diri* (tingkat paling tinggi dalam hirarki Maslow).

Berdasarkan kesimpulan diatas faktor-faktor internal dalam pembentukan pekerja yang berkualitas, khususnya pada industri pengolahan berorientasi ekspor, masih perlu mendapatkan perhatian secara serius terutama dalam hal pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, penempatan pekerja sesuai dengan bidangnya, peningkatan pendapatan pekerja, dan upaya pengembangan motivasi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan Berg, (1986) *Peranan Gizi Dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Aswatini Raharto;dkk,-(2000) *Kebutuhan Informasi dan Tenaga Kerja Migran Indonesia* (Laporan penelitian dalam bentuk makalah yang disampaikan pada Seminar Loka Karya LIPI, Jakarta,29-30 Mei).
- Basir Barthos, (1990), *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Campbell R. McConnel and Stanley L. Brue, (1995) *Contemporary Labor Economics*., fourth edition, McRaw-Hill International Edition.
- Dawam Rahardjo (penyunting), (1997), *Keluar Dari Kemelut Pendidikan Nasional*, Jakarta: Intermedia.
- Darwin, dkk, (2001), *Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Persaingan Bebas: Kualitas Pekerja di Sektor Pengolahan Menengah dan Besar*, Jakarta: PEP-LIPI.
- Elfindri,(2001), *Ekonomi SDM*, Padang: Penerbit Universitas Andalas.
- Ogawa, Jones dan Williamson (eds) (1993), *Human Resources in Development along The Asian Pasifik*, Singapore: Oxford University Press
- Prijono Tjiptoherijanto dan Sutyastie Soemitro, (1998), *Pemberdayaan Penduduk dan Peningkatan Kualitas SDM*, Jakarta: PT. Cita Putra Bangsa.
- Prijono Tjiptoherijanto, (1996), Kesiapan Pekerja Dalam Peningkatan Kualitas Hasil industri/Jasa Menghadapai Persaingan Pasar Bebas, *EKI* Vol. XLIV No. 3.

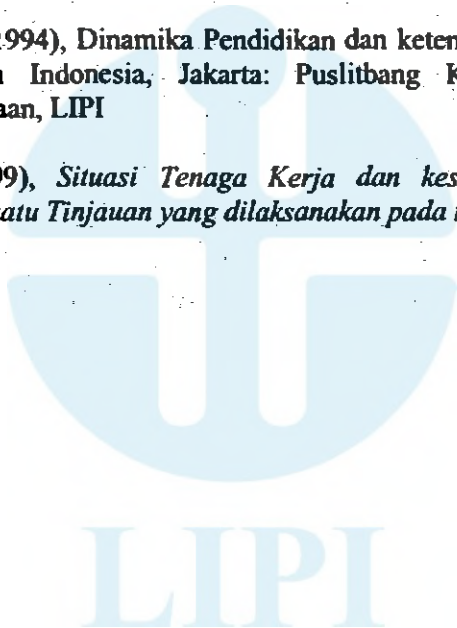
-----, (1982), *Sumberdaya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: LPFE-UI.

Payaman Simanjuntak, (1985), *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Jakarta: LPFEUI.

Sri Mulyani Indrawati dan Ninasapti Triaswati, (1995), **Tantangan Transformasi Sumberdaya Daya Manusia Indonesia Menghadapi Era Globalisasi Dalam Alumni FEUI dan Tantangan Masa Depan: Beragam Pemikiran**, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Tirtosudarmo, dkk, (1994), *Dinamika Pendidikan dan ketenagakerjaan pemuda di Perkotaan Indonesia*, Jakarta: Puslitbang Kependudukan dan Ketenagakerjaan, LIPI

-----, (1999), *Situasi Tenaga Kerja dan kesempatan Kerja di Indonesia: Suatu Tinjauan yang dilaksanakan pada tahun 1998*, Jakarta: Depnaker RI.



IV

FAKTOR-FAKTOR EKSTERNAL YANG MEMPENGARUHI KUALITAS TENAGA KERJA

Oleh: Umi Karomah Yaumidin

4.1 Pendahuluan

4.1.1 Latar belakang

Pada kenyataannya kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah, banyak kalangan menilai, bahwasanya rendahnya kualitas tenaga kerja disebabkan oleh *an sich* faktor internal tenaga kerja. Bahkan hasil penelitian Rama (1996) menyimpulkan bahwa dengan peningkatan upah minimum regional sekalipun tidak memiliki dampak bagi peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia, tetapi justru menimbulkan *disemployment effect* di perusahaan manufaktur yang berskala kecil menengah. Namun, Islam dan Nazara (2000) membantah bahwasanya dengan peningkatan upah minimum tidak akan mengurangi tenaga kerja dan kesempatan kerja. Bahkan mereka menyarankan apabila Indonesia ingin mencapai pertumbuhan ekonomi sebesar 4 pertahun, maka upah minimum riil dapat ditingkatkan hingga 24.¹

Terlepas dari kontroversi penerapan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) yang sekarang berubah menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP) yang diyakini sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia, hasil penelitian berikut ini mendukung bahwasanya rendahnya kualitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal semata, melainkan juga faktor eksternal. Pembahasan berikut ini akan mengupas lebih jauh mengenai faktor - faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga

¹ Smeru Research Report, 2001, " Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban Labor Market", hal. 4

kerja. Pembahasan ini menjadi penting mengingat kemampuan pekerja untuk dapat berkarya, dan berkreasi secara maksimal tidak hanya dimotivasi oleh *vested interest* individu pekerja, tetapi juga kondisi di sekitar pekerja yang mampu menciptakan dan mendorong daya kreasi dan aktivitas pekerja, yang pada gilirannya akan memberikan stimulan bagi pekerja untuk meningkatkan kapasitas kerjanya hingga mencapai maksimal. Oleh karena itu perlu dirumuskan permasalahannya secara lebih spesifik, kemudian diupayakan solusinya sehingga terjadi sinergi antara sisi eksternal dan internal yang menguntungkan bagi pekerja maupun perusahaan dan perekonomian negara secara umum.

4.2. Kerangka Teoritis

4.2.1 *Faktor-Faktor Eksternal Kualitas Tenaga Kerja*

Sebelum membahas lebih jauh tentang faktor-faktor eksternal tenaga kerja perlu adanya kesamaan visi dalam pendefinisian suatu faktor sehingga dikategorikan sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Secara teoritik beberapa faktor eksternal yang dapat dikatakan mempengaruhi fleksibilitas dan kompetisi tenaga kerja dilingkup regional, sektoral maupun internasional adalah: (1) Sistem remunerasi, yang menyediakan berbagai insentif yang harus diterima pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya, (2) Kendala faktor ekonomi secara umum, seperti tingkat pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indikator ekonomi makro lainnya (3) Lemahnya kekuatan kompetisi antar perusahaan, (3) Faktor-faktor institusional seperti peraturan UMR dan aktivitas serikat pekerja.²

² Manning Chris, 2001, "Indonesia's Sustainable Development in Decentralization Era", The 3rd IRSA International Conference, March 20 – 21, 2001, Borobudur Hotel Jakarta, hal. 8

Ghiselli dan Brown (1995: 18–19) juga mengemukakan aspek-aspek eksternal individu pekerja yang perlu diperhatikan dalam analisa kualitas pekerja dapat ditinjau dari; (1) Aspek jabatan yang terdiri dari; nama jabatan, metode dan prosedur kerja masa kini, kondisi fisik dalam lingkungan kerja, hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya, kondisi-kondisi penerimaan pegawai; (2) Aspek pegawai yang meliputi; (a) Ciri – ciri jasmaniah pegawai seperti; kesehatan, kekuatan dan daya tahan tubuh, ukuran tubuh, keterampilan dan kekurangan jasmaniah yang dapat diterima. (b) Ciri – ciri rohaniah pegawai yang meliputi; fungsi alat indera, kecakapan dan kemampuan, sifat kepribadian dan tabiat, seperti kejujuran, dan stabilitas emosi. (c) Latar belakang pegawai yang meliputi; pendidikan umum, pengalaman kerja sebelumnya, serta *inservices training*.³

Dari paparan diatas kaitan antara faktor eksternal dan internal pekerja merupakan satu kesatuan yang terintegrasi, dimana setiap kali terjadi perubahan dalam faktor internal akan menyebabkan perubahan di dalam faktor eksternal, *vice versa*. Oleh karena itu tidak ada yang bisa dikatakan eksternal mendahului internal ataupun sebaliknya, sehingga pembahasan antara faktor internal dan eksternal dengan membuat kombinasi diantara keduanya seperti yang dikemukakan oleh Ghiselli and Brown yang melihat faktor eksternal dari sisi pekerja diharapkan akan terjadi sinergi yang pada gilirannya dalam taraf pengambilan kebijakan menjadi lebih tepat sasaran dan *applicable*. Untuk memudahkan analisa dalam penelitian ini yang dikategorikan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah; (a) Hubungan industrial pekerja yang mencakup hubungan antar pekerja, dan pekerja dengan perusahaan, serta hubungan tripartait antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. (b) Lingkungan pekerja yang meliputi lingkungan fisik perusahaan tempat

³ Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000, "Manajemen Sumberdaya Manusia

pekerja bekerja, lingkungan keluarga pekerja, lingkungan masyarakat dimana pekerja tinggal. (c) Manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengelolaan organisasi di perusahaan, sistem rekrutmen, analisa jabatan, pelatihan, dan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, serta kesejahteraan yang nantinya akan dibahas secara lebih mendalam pada bab selanjutnya.

4.2.2 Konsep dan Definisi Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin diantara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Pekerja sebagai bagian dari hubungan tersebut dalam menyampaikan aspirasinya diwakili oleh serikat pekerja. Serikat pekerja oleh Ronald G. Ehrenberg didefinisikan sebagai: *"Organizations of workers whose primary objectives are to improve the pecuniary and nonpecuniary conditions of employment among their members."*⁴

Sedangkan menurut UU No.21 tahun 2000 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."*

Ada dua pendekatan untuk pembentukan organisasi serikat pekerja yaitu; (1) Perwakilan dari pimpinan eksekutif di perusahaan, dengan memangku serikat jabatan paruh waktu dan mereka digaji berdasarkan jangka waktu penunjukkan. Meskipun begitu, anggota eksekutif bisa merupakan karyawan

Perusahaan", PT. Remaja Rosdakarya, Karawang, hal. 15 – 16.

⁴ Ronald G.Ehrenberg, & Robert S.Smith, 2000, "Modern Theory and Labor Public Policy Economics", Sevent Edition, Addison-Wesley, Longman, Inc. hal.472.

sependek waktu; (2) Wakil dari pekerja yang dipilih untuk melakukan tugas-tugas serikat pekerja sepenuh waktu. Kedua pendekatan ini memiliki keuntungan dan kerugian. Dalam praktek, penunjukan sepenuh waktu bisa memungkinkan mereka yang peduli untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan bisa melihat dengan lebih dekat kegiatan-kegiatan pimpinan eksekutif serikat pekerja. Sebaliknya hal ini menyebabkan kemungkinan anggota eksekutif menjadi kurang memperhatikan pengalaman-pengalaman, pandangan-pandangan dan aspirasi-aspirasi dari orang-orang yang mereka tunjuk untuk mewakili mereka. Kondisi ini akan menyebabkan perbedaan pengertian (*missunderstanding*), sehingga menimbulkan aksi mogok, dan demonstrasi buruh.

Tawar menawar kolektif antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja dapat mencakup sejumlah besar masalah: jam kerja, liburan, tingkat karyawan, sistem penggajian, pensiun, penilaian jabatan, kondisi kerja fisik, dan materi kerja, hanya merupakan beberapa topik yang bisa ditemukan. Dalam kaitan dengan wewenang dan demokrasi di lingkungan serikat pekerja terdapat pandangan yang paling pesimistis dari demokrasi serikat pekerja yaitu untuk bermacam alasan organisasi para serikat pekerja cenderung mengarah ke sistem pengendalian oligarki oleh sekelompok kecil pekerja senior. Peraturan pemerintah manapun yang ditujukan bagi demokrasi serikat pekerja, secara definisi, hanya menyangkut pembatasan kewenangan serikat-serikat pekerja untuk meningkatkan sistem-sistem kekuasaan yang mereka anggap paling cocok dengan kebutuhan dan keadaan mereka.

Terbentuknya organisasi serikat pekerja memiliki dua dampak kajian yaitu; *Sisi negatif*, organisasi serikat pekerja bisa ditentang, karena pengakuan terhadapnya membuat manajemen harus menyembunyikan beberapa kebebasannya untuk memutuskan secara sepihak bagaimana pekerjaan diatur berikut persyaratannya, serta kondisi dimana para pekerja itu dipekerjakan.

Pelanggaran *prerogatif manajerial* ini, pada gilirannya bisa dilihat sebagai suatu konsekuensi yang merugikan bagi biaya tenaga kerja dan produktivitas. Secara lebih umum, kehadiran serikat pekerja bisa ditentang karena ditakutkan bahwa kehadiran mereka bisa merusak hubungan pihak manajemen - pekerja dan mengakibatkan pihak manajemen kehilangan banyak waktu berunding dan berkonsultasi dengan serikat pekerja. *Sisi positif*, serikat pekerja bisa menyediakan suatu saluran komunikasi yang berharga dengan tenaga kerja. Tawar menawar kolektif juga bisa dianggap sebagai suatu cara yang efektif untuk mengubah kontrak tenaga kerja dalam jumlah besar secara serempak.

4.2.3 Ruang Lingkup Lingkungan Pekerja

4.2.3.1 Lingkungan Hubungan Pekerja - Majikan

Terjadinya konflik diantara pekerja, pengusaha, dan pemerintah (institusi yang mewakili) seringkali disebabkan oleh penciptaan lingkungan yang tidak harmonis, sehingga sering menimbulkan komunikasi asimetris, salah persepsi dan salah pengertian. Pada gilirannya konflik ini akan berimplikasi pada penurunan daya kreasi pekerja yang selanjutnya akan menurunkan kualitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu perlu upaya antisipasi yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak menjadi mendesak, tetapi bagaimanapun juga pekerja merupakan objek dari serangkaian kesepakatan yang dibuat oleh organisasi serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah. Namun demikian untuk dapat meningkatkan kualitas pekerja pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung harus mampu memotivasi semangat pekerja untuk dapat bekerja lebih baik.

McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1970) menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja memiliki hubungan positif, artinya pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya

mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.⁵

Dalam perkembangan selanjutnya motivasi pekerja dapat dibina melalui hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pimpinan sehingga menciptakan iklim atau budaya pengembangan sumber daya manusia yang dikarakteristikkan oleh Rao terdiri dari:

1. Keterbukaan/kebebasan untuk mengekspresikan gagasan dan opini seseorang.
2. Kolaborasi sikap atau semangat kelompok
3. Kepercayaan
4. Keselarasan/keterkaitan antara perkataan dan tindakan
5. Bersikap proaktif atau mendorong inisiatif dan keberanian mengambil resiko pada karyawan
6. Otonomi atau tingkat kebebasan bertindak bagi masing-masing individu
7. Ketertarikan pada hal-hal yang bersifat konfrontasi dan berusaha mencari pemecahannya daripada menyembunyikannya.⁶

Disisi lain gaya kepemimpinan juga diasumsikan akan mempengaruhi motivasi pekerja. Sedangkan gaya kepemimpinan seringkali dibedakan atas dasar penggunaan wewenang seorang pimpinan. Menurut Harold Koontz gaya kepemimpinan dapat diterapkan dalam tiga gaya dasar yaitu:⁷

1. Pemimpin "Otokratis" yang mengomando dan mengharapkan kepatuhan, yang bersifat dogmatis dan positif, serta memimpin dengan kemampuan menahan atau memberikan ganjaran dan hukuman.

⁵ Op.cit., Mangkunegara, hal. 103 - 104

⁶ National HRD Network, 1987, "Alternatif Approaches and Strategy of HRD", Ruwat Publication, Japan, hal. 18.

2. Pemimpin "Demokratis" atau "Partisipatif" selalu berkonsultasi dengan bawahan tentang tindakan dan keputusan yang diusulkan serta mendorong adanya keikutsertaan bawahan.
3. Pemimpin "Mandiri" atau "Bebas Kendali" menggunakan kekuasaannya dengan memberikan kesempatan sebanyak-banyaknya kepada bawahan untuk mandiri dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Pengaruh dari kedua aspek diatas pada gilirannya akan memacu pada peningkatan partisipasi kerja. Menurut Keith Davis partisipasi didefinisikan sebagai: "*Participation is mental and emotional of person in group situations that encourage them to contribute to group goals and share responsibility for them.*"⁸ Dari definisi diatas dapat ditemukan tiga aspek yang harus dipenuhi dalam mewujudkan partisipasi kerja yaitu; keterlibatan emosi dan mental pegawai, motivasi untuk menyumbang dan penerimaan tanggung jawab. Apabila unsur-unsur diatas dapat dimiliki dengan baik oleh pegawai dan pihak manajemen mampu mengelolanya melalui mekanisme sistem yang terstruktur dan terencana, maka perusahaan akan menerima keuntungan sebagai berikut:

- a. Output menjadi lebih tinggi
- b. Kualitas kerja menjadi lebih baik
- c. Motivasi kerja meningkat
- d. Adanya penerimaan perasaan karena keterlibatan emosi dan mental
- e. Harga diri pegawai menjadi lebih tinggi
- f. Meningkatkan kepuasan kerja
- g. Meningkatkan kerja sama dalam bekerja

⁷ Harold Koontz, Cyril O'donnell, Heinz Weihrich, 1986, "Manajemen", Jilid 2 edisi 8, Penerbit Erlangga, hal. 150 – 152.

⁸ Op.cit, Mangkunegara, hal. 113

- h. Merendahkan stres
- i. Keinginan mencapai tujuan lebih besar
- j. Memperkecil turn over
- k. Tingkat kehadiran (absen) menjadi lebih rendah
- l. Komunikasi kerja lebih harmonis.

4.2.3.2 *Lingkungan Fisik Perusahaan*

Menurut Mankunegara penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut:⁹

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- b. Pengaturan Udara
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- c. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
- d. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

⁹ Op.cit., Mangkunegara, hal. 163

e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
- 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Selain itu Bashu Swastha (1993) mendefinisikan secara umum lingkungan perusahaan mencakup secara keseluruhan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya yang mencakup tidak hanya aspek-aspek ekonomi, politik, etika-hukum, ekologi/fisik, tetapi juga aspek sosial kemasyarakatan disekitar perusahaan dan individu pekerja.¹⁰ Dalam konteks ini aspek sosial kemasyarakatan diacukan kepada lingkungan dan dukungan keluarga pekerja. Sehingga dalam penelitian ini pengertian lingkungan dibedakan dalam lingkungan hubungan pekerja- majikan, lingkungan fisik perusahaan yang meliputi kenyamanan dan keamanan pekerja dalam berusaha, serta lingkungan dan dukungan keluarga.

4.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Cara utama untuk mendapatkan keuntungan kompetitif dan beradaptasi dengan lingkungan adalah dengan mengelola manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan dengan lebih efektif, seperti yang dinyatakan Schneider dan Schechter dalam Lovelock: "*A major requirement for quality service delivery is*

¹⁰ Swastha, Basu, dan Ibnu Sukotjo, 1993, "Pengantar Bisnis Modern", Liberty Yogyakarta, hal. 25 -26.

having effective service personel."¹¹ Perusahaan dapat berusaha memberikan pelayanan utama yang unik bagi pelanggannya dengan mengembangkan kapabilitas baru dan komitmen karyawan, mendorong inovasi dan inisiatif yang kreatif serta mengelola perubahan melalui kelompok kerja dan kerjasama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang akan membedakan keberhasilan suatu perusahaan lainnya.

Secara teori manajemen sumber daya manusia lebih menekankan pada penampilan kerja (untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek) dan kemampuan beradaptasi (untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang). Sementara itu karyawan memperhatikan perasaan dan sikap mereka yang berkaitan dengan pekerjaannya (kebutuhan jangka pendek) dan pemikiran mereka mengenai identitas karir dan kemajuan (kebutuhan jangka panjang). Keempat hal tersebut harus diberi perhatian dalam mengembangkan bakat atau keahlian karyawan.¹²

Lebih jauh lagi National Human Resources Development Network, India (1987) menjabarkan pengertian sumber daya manusia dalam konteks organisasi sebagai berikut:¹³

"... is a process by which employees of an organization are continously helped in a planned way:

- a. to acquire capabilities (knowledge, perspectives, attitude, values and skill) required to perform various tasks or functions associated with their present or future expected roles;*
- b. to develop their general enabling capabilities as individuals so that they are able to discover and utilize their own inner potential for their own or organizational development purpose and*

¹¹ Lovelock, Christopher H, 1992, "Managing Services, Marketing Operations and Human Resources", Prentice Hall, Hal. 342

¹² Walker, James W, 1997, "Human Resources Strategi", Mc Graw Hill, US. Hal.202

¹³ Opcit. Rao, Hal. 5

- c. *to develop an organizational culture where superior-subordinate relationships, teamwork and collaboration among different sub-units are strong and contribute to organizational health, dynamism and pride of employes*

Dari definisi diatas maka pengembangan sumber daya manusia selain meliputi usaha peningkatan kapabilitas karyawan untuk kepentingan penampilan kerja perusahaan juga berkaitan dengan penciptaan iklim kerja dan penanaman nilai-nilai yang mendukung pengembangan karir individu karyawan melalui penciptaan budaya perusahaan yang secara positif memberi kontribusi pada kondisi kerja karyawan yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam konteks organisasi perusahaan, budaya menunjukkan pada suatu sistem dari pemberian arti atau makna yang tersebar diantara anggota organisasi yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya seperti dinyatakan oleh Robbins sebagai: *"... a common perception held by the organization's members a system of shared meaning"*.¹⁴

Schwart & Davis secara lebih spesifik memberi pengertian pada budaya sebagai:¹⁵

"... suatu pola tentang asumsi-asumsi dasar yang diciptakan dan ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang asumsi-asumsinya telah dianggap berjalan cukup baik untuk diindahkan dan diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai pegangan yang benar untuk dipahami, dipikirkan dalam menghadapi masalah-masalah tersebut."

¹⁴ Robbins, Stephen P, 1991, "Organizational Behavior: Concepts, Controversish and Application", Prentice Hall, International Ed, New York, hal. 572.

¹⁵ Schein, Edgar H, 1989. "Defining Organizational Culture and Functions of Culture in Organization", San Fransisco. Jossey Bass Publisher, hal. 9.

Budaya perusahaan tidak sama dengan strategi dan struktur, strategi lebih merujuk pada suatu cara logis untuk mengarah pada tujuan tertentu, sedangkan struktur merujuk pada peraturan-peraturan organisasi formal. Oleh karena itu budaya perusahaan meliputi kekhasan dan karakteristik masing-masing perusahaan yang tentu saja berbeda untuk satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Secara lebih spesifik kekhasan suatu organisasi tergantung dari:

1. Organizational enviroment: pesaing, pelanggan, teknologi
2. Value: konsep dasar dan keyakinan organisasi yang menjadi inti budaya
3. Heroes: staf pimpinan dan perintis budaya perusahaan
4. Rite and rituals: rutinitas sitemik
5. Cultural network: jaringan komunikasi utama yang bersifat informal

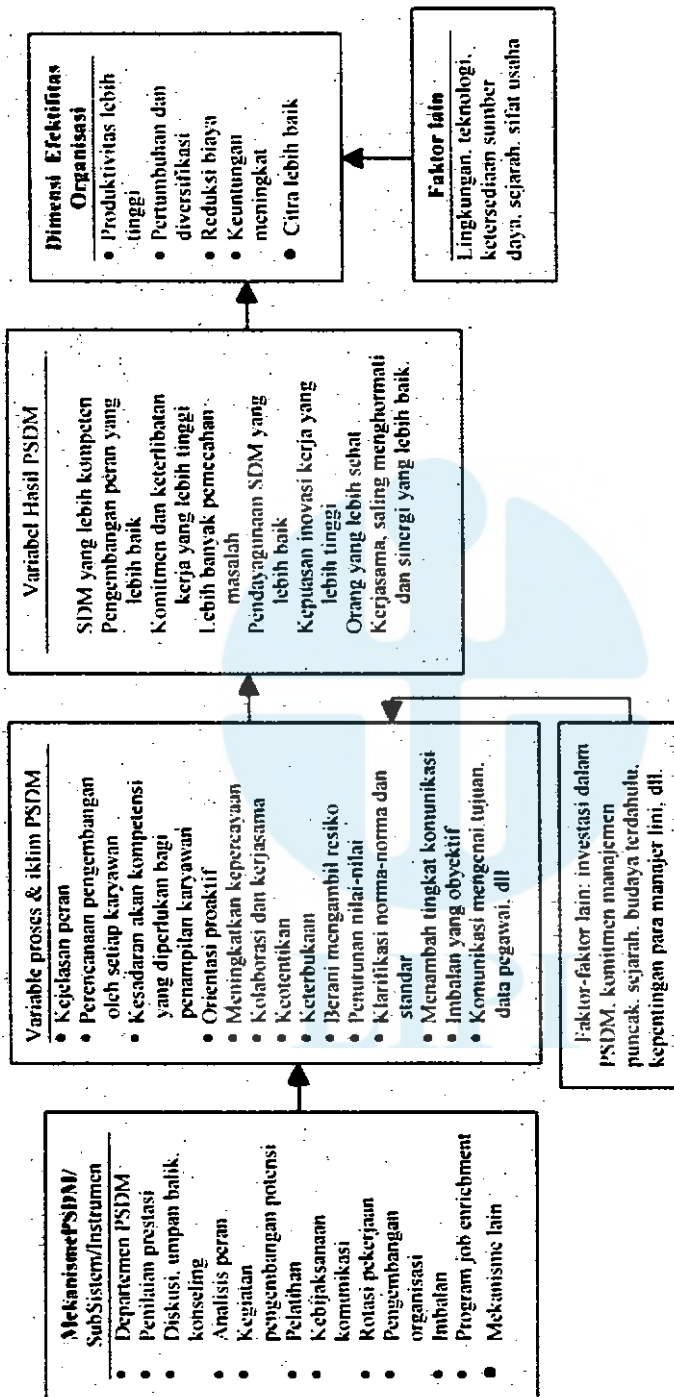
Sedangkan karakteristik budaya organisasi dapat ditinjau dari aspek-aspek berikut ini:

1. Inisiatif individu merupakan tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan tingkat ketergantungan yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap resiko derajat dimana karyawan didorong untuk menjadi agresif, inovatif dan berani megambil resiko
3. Pengarahan tingkat dimana organisasi menciptakan tujuan dan harapan atas kinerja yang jelas.
4. Integrasi: tingkat dimana unit-unit didalam organisasi di dorong untuk beroperasi secara terkoordinasi.
5. Dukungan manajmen: suatu tingkat dimana para manajer memberikan komunikasi, bantuan dan dukungan yang jelas terhadap bawahannya.
6. Pengendalian banyaknya peraturan-peraturan dan tingkat pengawasan langsung yang digunakan untuk memantau dan mengendalikan perilaku karyawan

7. Identitas tingkatan dimana para anggota diidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, bakunya dengan bagian kelompok kerja, lapangan kerja, atau berdasarkan keahlian profesional mereka.
8. Reward system: sejauhmana alokasi balas jasa (peningkatan pendapatan, promosi) didasarkan pada kreteria kinerja karyawan, dibandingkan dengan senioritas, favoritisme, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap monflik tingkatan dimana karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola komunikasi (suatu tingkatan dimana komunikasi organisasional dibatasi oleh hirarki kemenangan formal).¹⁶

Dari rangkaian penjelasan diatas, dapat dibuat dalam satu kerangka hubungan antara instrumen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Proses, Hasil dan Efektivitas Organisasi sebagaimana berikut ini:

¹⁶ Op.cit., Robin, Stephen, Hal. 573 – 574.



Bagan 1 : Skema Hubungan Antara Instrumen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Proses, Hasil dan Efektivitas Organisasi

4.3 Temuan Lapangan

4.3.1 Faktor-faktor Eksternal Kualitas Tenaga kerja

Dari definisi yang dikemukakan dalam kerangka teori, Hasil temuan lapangan yang menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal selain lebih dominan daripada faktor internal juga banyak ragamnya.

Tabel 4.1.

Distribusi Responden Menurut Faktor-faktor Yang Menyebabkan Hasil Kerja Rendah (%)

Indikator	Posisi Kerja					Total
	Manajer	Kabag	Mandor	Staf adm.	Buruh	
Yogyakarta						
Upah/gaji dan insentif tdk memuaskan					12,50	4 12,12
Perlakuan majikan kurang memuaskan			14,29		12,50	6 18,18
Lingkungan kerja tdk mendukung			28,57		16,67	14 42,42
Hambatan teknis dalam bekerja			57,14	100,00	37,50	6 18,18
Faktor internal pekerja (malas, sakit, jenuh)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total	0	1	7	1	24	33
	0,00	3,03	21,21	3,03	72,73	100

Indikator	Posisi Kerja					Total
	Manajer	Kabag	Mandor	Staf adm.	Buruh	
Karawang						
Upah/gaji dan insentif tdk memuaskan			4,76			1 2,13
Lingkungan kerja tdk mendukung			14,29	16,67	6,25	5 10,64
Hambatan teknis dalam bekerja	100,00	100,00	28,57	16,67	25,00	13 27,66
Faktor internal pekerja (malas, sakit, jenuh)			14,29	16,67		4 8,51
Total	100	100	100	100	100	100
N=sample	2	2	21	6	16	47
%	4,26	4,26	44,68	12,77	34,04	100

Bersambung...

Sambungan Tabel 4.1

Indikator	Posisi Kerja					
Bali	Manajer	Kabag.	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total
Upah/gaji dan insentif tdk memuaskan					12,50	5 9,80
Perlakuan majikan kurang memuaskan	100		100,00		5,00	4 7,84
Lingkungan kerja tdk mendukung		12,50			2,50	2 3,92
Hambatan teknis dalam bekerja		12,50			52,50	23 45,10
Faktor internal pekerja (malas, sakit, jenuh)		75,00		100,00	27,50	18 35,29
Total	100	100	100	100	100	100
n=sample	1	8	1	1	40	51
	1,96	15,69	1,96	1,96	78,43	100

Sumber: Data Primer, 2001

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara total faktor-faktor eksternal utama yang menyebabkan rendahnya rata-rata hasil kerja karyawan adalah hambatan teknis dalam pekerjaan serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Pada tingkat *kepala bagian, staf administrasi dan buruh* di Bali, mandor serta staf administrasi di Karawang, faktor internal cenderung dominan dibandingkan dengan faktor eksternalnya. Pada tingkat buruh secara keseluruhan di semua wilayah observasi faktor eksternal merupakan sebab utama yang mempengaruhi pekerja untuk dapat bekerja secara optimal, terutama pada aspek hambatan teknis perusahaan yang tidak dapat diatasi oleh karyawan.

Rendahnya kemampuan operasional karyawan dalam mengoperasikan alat-alat produksi (mesin-mesin berat) pada level *buruh* sifatnya lebih banyak kasuistik. Untuk wilayah Karawang, yang industrinya bergerak di sektor *Packaging* mempunyai struktur teknologi yang tinggi, meskipun tenaga kerja yang direkrut memiliki kualifikasi sesuai dengan standar perusahaan (minimal

STM untuk operator), tetapi kemampuan masing-masing karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan canggih sangat berbeda-beda. Dalam industri ini seharusnya satu orang pekerja mampu mengoperasikan 5 mesin dalam satu hari kerja, tetapi kenyataannya satu orang pekerja hanya mampu mengoperasikan 3 mesin dalam satu hari kerja. Kasus yang berbeda untuk wilayah Yogyakarta dan Bali, dimana industri yang menjadi *sample* adalah industri tekstil yang telah lama berdiri. Sehingga dalam hal ini karyawan mengalami kesulitan untuk mengoperasikan beberapa mesin yang seharusnya sudah *aus* dan tidak digunakan lagi. Kemampuan perusahaan untuk membeli mesin barupun sangat terbatas, sehingga perusahaan lebih mengandalkan pada upaya *maintanance* (pemeliharaan). Apabila terjadi kerusakan pada salah satu mesin, maka akan menyebabkan tertundanya serangkaian aktivitas produksi diperusahaan tersebut, dan hal inilah yang seringkali menyebabkan pekerja tidak mampu memaksimalkan kemampuan dirinya karena adanya hambatan teknis yang berarti mengurangi jam kerja yang efektif dan produktif.

Kasus yang menarik untuk dibahas disini adalah daerah Bali, dimana faktor internal bersifat dominan. Keadaan ini terjadi karena berbagai hal terutama beberapa hal yang sifatnya justeru berasal dari eksternal individu. Faktor manajemen perusahaan sangat dominan dalam mempengaruhi kondisi internal pekerja seperti; bentuk organisasi perusahaan yang kurang memberikan insentif pada karyawan, serta sistem perekrutan yang didasarkan pada kenalan, dan lingkungan yang dideskripsikan dalam layout pabrik yang kurang mendukung, menyebabkan pekerja menjadi malas, mudah sakit, dan banyak menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Hal ini menunjukkan kelemahan dari manajemen untuk menciptakan dan mensosialisasikan budaya perusahaan, yang pada dasarnya menjadikan karyawan bukan sebagai asset.

perusahaan melainkan sebagai faktor produksi yang harus diperas energinya dan tidak memiliki *share* terhadap perusahaan.

Tingginya angka tm/tb (tidak menjawab/tidak berlaku) dikarenakan oleh beberapa hal yaitu: *pertama*, pertanyaan tersebut tidak berlaku bagi pekerja yang merasa telah bekerja sesuai dengan kemampuan maksimalnya. Data berikut ini menguatkan argumentasi tersebut. Untuk daerah pengamatan Yogyakarta secara keseluruhan proporsi antara responden yang belum mampu memaksimalkan kemampuannya sedikit lebih rendah daripada pekerja yang mampu memaksimalkan kemampuannya. Tetapi dua daerah penelitian lainnya yaitu Bali dan Karawang, sebagian besar pekerja yang menjadi responden menyatakan belum mampu untuk memaksimalkan kemampuannya.

Tabel 4.2.

Distribusi Responden Menurut Kemampuan Pekerja (%)

Indikator	Posisi Kerja						Total
	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh		
Yogyakarta							
Sebanding/maksimal	100	92,31	53,85	75,00	30,61	45	52,94
Lebih rendah		7,69	46,15	25,00	69,39	40	47,06
total	100	100	100	100	100		
n=sample	6	13	13	4	49	85	100
	7,06	15,29	15,29	4,71	57,65	100	

Bersambung ...

Sambungan Tabel 4.2

Indikator	Posisi Kerja						
Karawang	Manajer Kepala Bagian Mandor Staf adm. Buruh						Total
Sebanding/maksimal			14,29	16,67	43,75	11	23,91
Lebih rendah	100	100	85,71	66,67	56,25	35	76,09
total	100	100	100	100	100		
n=sample	2	2	20	6	16	46	100
	4,26	4,26	44,68	12,77	34,04	100	

Indikator	Posisi Kerja						
Bali	Manajer Kepala Bagian Mandor Staf adm. Buruh						Total
Sebanding/maksima				50	10,64	7	8,86
Lebih rendah	100	100	100	50	89,36	72	91,14
total	100	100	100	100	100		
n=sample	1	24	2	5	47	79	100
	1,28	30,77	2,56	6,41	60,26	100	

Sumber; Data Primer, 2001

Kedua, responden tidak mempunyai alasan penjas untuk mendorong peningkatan hasil kerjanya, meskipun mereka merasa bahwa kemampuan kerjanya belum optimal dengan potensi yang dimilikinya. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang dapat memotivasi pekerja untuk masing-masing pekerja, tergantung kepada kondisi suasana kerja, kondisi wilayah, penciptaan suasana, sifat kepemilikan perusahaan dan lain-lain.

Kenyataan diatas merupakan bukti nyata bahwasanya pengelolaan sumber daya manusia menjadi masalah yang serius dan membutuhkan penanganan yang komprehensif dan integral untuk keseluruhan dimensi-dimensi yang melingkupinya.

4.3.2 Aplikasi Hubungan Industrial di Daerah Penelitian

4.3.2.1 Daerah Tingkat I Bali

Beberapa tahun terakhir kasus pemogokan cenderung meningkat. Pada tahun 1996 terjadi 11 kali unjuk rasa/pemogokan dan sejak tahun 1997 hingga April 1999 telah terjadi 27 kali pemogokan di 25 buah perusahaan yang melibatkan 590 orang tenaga kerja dan jam kerja yang hilang sekitar 61.129,5 jam kerja. Sasaran pemogokan diantaranya bersifat normatif dan non normatif, yang bersifat normatif antara lain: cuti tahunan, cuti hamil dengan upah penuh, pelaksanaan ketetapan UMR, kepesertaan program jamsostek, THR keagamaan, tunjangan tetap (jabatan). Sedangkan non normatif antara lain: tuntutan kenaikan upah, tunjangan jabatan, uang makan, uang transport, uang service, pembentukan serikat pekerja, tuntutan mundur terhadap manajemen, tuntutan sisa *lost and breached* oleh pekerja, perubahan sistem pengupahan dari minggu menjadi bulanan dan lain-lain.

Untuk mengatasi dan mengantisipasi kasus-kasus tersebut di Propinsi Bali dibentuk Lembaga Tripartit dan Bipartit, yang dalam perkembangannya tersaji dalam tabel berikut ini. Sepanjang tahun anggaran 1995/1996-1998/1999 diwilayah Propinsi Bali telah terjadi peningkatan lembaga bipartit di tingkat perusahaan, seiring dengan peningkatan jumlah tenaga kerja dan jumlah perusahaan. Pada tahun 1999/2000 terjadi penurunan jumlah perusahaan, meskipun demikian jumlah tenaga kerja dan lembaga bipartit tetap mengalami peningkatan.

Tabel 4.3.
LKS Tripartit/Bipartit di Bali
Tahun 1995/1996 s/d 1999/2000

No	Tahun	Jumlah Prsh	Tenaga Kerja	Tripartit/Bipartit	Jumlah Pegawai	Keterangan
1	1995/1996	2.597	97.182	1/234	1.494	Data Perusahaan & Tripartit/Bipartit scr Kumulatif
2	1996/1997	2.797	105.597	1/240	1.440	
3	1997/1998	2.947	110.471	1/248	1.486	
4	1998/1999	3.115	115.490	1/267	1.666	
5	1999/2000	1.386	124.536	1/275	1.650	

Sumber: Depnaker Bali, 2000

Dalam lingkup perusahaan yang menjadi obyek penelitian, pernah terjadi aksi demonstrasi tenaga kerja yang bertujuan untuk menuntut kesamaan dan keadilan antara pekerja baru dengan pekerja lama yang terkesan tidak ada apresiasi bagi pekerja lama terutama dinilai dari *reward* yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang. Dari sisi perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan kesulitan dalam mencari tenaga kerja siap pakai yang memiliki kualifikasi (jarit/penjahit, squinn/memasang kancing, kerawang/bordir). Oleh karena itu dapat dimaklumi jika proses *turn over* acap kali terjadi.

Proses *turn over* tenaga kerja dilakukan melalui sistem kontrak (maximal 6 bulan dan hanya dapat melakukan perpanjangan 1 kali sesuai dengan kontrak pertama) bagi pekerja yang tidak memenuhi kualifikasi akan di PHK dan proses untuk mendapatkan penggantinya cepat sehingga perusahaan tidak kesulitan dalam mencari tenaga kerja baru, namun harus memberikan pelatihan terlebih dahulu. Dari sisi pekerja, keadaan yang menyebabkan proses *turn over* begitu cepat jalannya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan hidup melalui upah yang diterima. Selain itu peraturan perusahaan yang menetapkan disiplin begitu

ketat menyebabkan pekerja tidak nyaman dalam bekerja. Untuk pekerja yang telah menjadi pekerja tetap apabila didapati mangkir selama seminggu tanpa keterangan dianggap berhenti dari perusahaan. Disisi lain terdapat kejenuhan untuk melakukan pekerjaan yang cenderung sama, oleh karena itu perusahaan menetapkan sistem mutasi berdasarkan volume atau jenis pekerjaan dan potensial karyawan yang sifatnya fleksibel dari jenis pekerjaan satu ke jenis pekerjaan yang lain. Pemberlakuan sistem lembur juga dikenakan kepada pekerja sebagai alternatif untuk peningkatan kesejahteraannya. Tetapi adakalanya aturan-aturan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

4.3.2.2 Daerah Istimewa Yogyakarta

Laporan tahunan yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja di masing-masing propinsi yang menjadi obyek penelitian tidaklah sama untuk setiap daerah. Di Daerah Istimewa Yogyakarta tercatat beberapa penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana berikut ini:

a. Penyelesaian Kasus

Berbagai perselisihan diperusahaan yang disebabkan oleh perselisihan kepentingan diarahkan agar dapat diselesaikan antar pihak (pekerja dan pengusaha) dengan perundingan untuk mencapai mufakat dan dituangkan dalam persetujuan bersama (PB). Kasus perselisihan ketenagakerjaan yang masuk tahun 2000 dan dilaporkan ke Kantor Wilayah Depnaker Prop. DIY berdasarkan UU No. 12 tahun 1964 sejumlah 4 kasus yang meliputi 792 tenaga kerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja

Penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang masuk tahun 2000 sejumlah 20 kasus dengan tenaga kerja 46 orang yang merupakan sisa tahun lalu.

Masalah-masalah yang muncul dalam hubungan ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui pemanfaatan sarana HIP (Hubungan Industrial Pekerja) yaitu perangkat-perangkat berupa organisasi atau wadah dan ketentuan-ketentuan normatif yang keberadaannya merupakan kebutuhan dan bahkan persyaratan untuk dapat terwujudnya hubungan industrial antara pelaku proses produksi. Tabel berikut ini merupakan badan-badan yang berkaitan dengan hubungan industrial pekerja yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta selama tahun 2000.

Tabel 4.4.
Sarana HIP Yang Terbentuk Selama Tahun 2000

No	Sarana HIP	2000	Keterangan
1	Apindo	6	5 DPC 1 DPD Apindo (218 perusahaan)
2	PUK FS/SB/Sekar (anggota)	19/1.303	
3	LKS Bipartit	13/1.926	
4	Peraturan perusahaan (jumlah TK)	319 10.691	
5	KKB (jumlah TK)	288 28.439	
6	Koperasi Karyawan (anggota)	248	
7	Pendidikan HIP	24 orang	5 Tripda TK. II 1 Tripda TK. I
8	LKS Tripartie	6	

Sumber: Depnaker Daerah Istimewa Yogyakarta, 2000

Kasus hubungan industrial di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak sesemarak yang terjadi di daerah-daerah lain. Hal ini dikarenakan budaya Jawa yang begitu kental yang tidak terlalu mengedepankan pertikaian fisik, dan

cenderung *nrmo* menyebabkan setiap permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara damai dan penuh rasa kekeluargaan. Selain itu peran dari Departemen Tenaga Kerja dalam memberikan pelatihan dan pendidikan dalam mengelola hubungan industrial secara berkala baik kepada pengusaha maupun pekerja juga menjadi pendorong bagi penciptaan suasana kerja yang nyaman dan damai.

Kenyataan seperti ini juga terjadi di perusahaan yang menjadi obyek penelitian, hampir semua pekerjanya mampu mengendalikan diri dan tidak terprovokasi untuk melakukan aksi-aksi yang dapat merugikan perusahaan. Apabila ada tuntutan dari karyawan, cenderung diselesaikan melalui musyawarah pekerja yang diselenggarakan setiap 1 bulan sekali. Melalui forum ini diperoleh berbagai input bagi perkembangan perusahaan, dan juga sebagai sarana penyampaian aspirasi pekerja.

Proses *turn-over* yang terjadi lebih bersifat prosedural. Hal ini dikarenakan status perusahaan yang berbentuk badan usaha negara, sehingga proses perekrutannya juga mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun demikian masih terdapat kelonggaran dalam hal perekrutan pekerja, terutama jika perusahaan memiliki order yang cukup tinggi. Disamping itu untuk memenuhi target perusahaan, sistem shift juga diberlakukan hingga 3 kali, dan ditambah lembur.

4.3.2.3 Daerah Tingkat II Karawang

Dalam profil ketenagakerjaan di Karawang hanya mencatat perkembangan kesepakatan kerja bersama (KKB) selama tahun 2000, sedangkan untuk hal-hal yang menyangkut perselisihan diantara pekerja tidak dapat ditemukan datanya. Pada dasarnya permasalahan hubungan industrial yang dihadapi setiap perusahaan hampir sama. Secara umum aksi-aksi buruh baik berupa demonstrasi maupun mogok kerja di wilayah propinsi ini tidak begitu

sering terjadi. Namun demikian pada saat terjadi gejolak kenaikan harga BBM, dan kondisi perekonomian yang semakin memburuk pada pertengahan tahun 2001, Propinsi Karawang sering terjadi aksi mogok buruh dan demonstrasi yang menyebabkan penelitian ini menjadi terlambat. Tuntutan dari demonstrasi tersebut lebih cenderung bersifat normatif, yaitu ingin mendapatkan UMP setara dengan DKI Jakarta.

Dalam perusahaan yang dijadikan obyek penelitian ini hampir tidak pernah terjadi aksi-aksi buruh yang dapat merugikan perusahaan pada khususnya maupun pekerja sendiri pada umumnya. Perusahaan ini mampu memberikan reward baik dalam bentuk materi maupun non-materi, sehingga hubungan bipartit terjalin dengan harmonis, dimana pengusaha memberikan dispensasi, fasilitas dan upah penuh kepada pimpinan serikat pekerja maupun anggotanya untuk melakukan aktivitasnya, sepanjang aktivitas tersebut tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaannya selaku pekerja. Lebih dari itu pengusaha juga menghargai independensi serikat pekerja serta mendorong peningkatan kemandiriannya dengan menyediakan sarana dan prasarana organisasi.

Hubungan tripartite menjadi penting terutama dalam penciptaan budaya perusahaan sebagai motivator pekerja untuk dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya secara maksimal. Oleh karena itu dalam kerangka mengembangkan filosofi dan budaya perusahaan maka pekerja memiliki komitmen sebagai berikut:¹⁷

¹⁷ Sebagai unsur Tripartit dalam konsep HIP maka setiap pekerja mempunyai komitmen sebagai berikut:

1. Pekerja senantiasa melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab, penuh dedikasi dan selalu berikhtiar untuk bekerja hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Pekerja senantiasa menyadari bahwa kerja merupakan tugas dan pengabdian di dalam hidup bermasyarakat bernegara dan berbangsa

1. Pekerja bertekad untuk mempelajari, memahami dan mengamalkan **CONSISTENT** dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Mendukung setiap usaha dan kegiatan perusahaan dalam rangka menyebarluaskan pengamalan **CONSISTENT**.

Sedangkan untuk menjaga komitmen pekerja, maka serikat pekerja dalam hal ini memiliki hak dan fungsi sebagai berikut:

1. Sebagai penyalur aspirasi kolektif anggotanya dalam upaya perlindungan dan keselamatan kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja.
2. Sebagai penasehat dibidang ketenagakerjaan bagi anggota yang memerlukannya.
3. Sebagai motivator usaha peningkatan produktifitas kerja dan partisipasi kerja.
4. Sebagai unsur pemantap ketenangan usaha dan ketenangan kerja di perusahaan.

3. Sesama pekerja saling menghargai dan saling menghormati untuk menciptakan persatuan dan kesatuan serta kesetiakawanan dalam menjalankan tugas-tugas kekaryaan.

4. Dalam menghadapi masalah bersama, pekerja akan lebih mengutamakan jalan musyawarah dan mufakat.

Dalam operasionalnya pekerja diharapkan dapat secara konsisten untuk mengamalkan komitmennya, sehingga tercipta budaya dan filosofi perusahaan sebagaimana berikut:

CONSISTENT

- ☐ Keberhasilan kita ditentukan oleh kemampuan kita memenuhi kebutuhan konsumen
 - ☐ Inovasi adalah kunci bagi kemajuan kita di kemudian hari
 - ☐ Keunggulan adalah cara hidup kita
 - ☐ Kerjasama untuk menghasilkan tim yang jaya

Terjalinnya harmonisasi dari setiap unsur-unsur yang ada dalam perusahaan juga mengurangi proses *turn over* yang terjadi. Selain itu proses awal perekrutan juga mempengaruhi motivasi pekerja dalam meningkatkan produktifitasnya. Dari hasil perekrutan pekerja diperoleh rata-rata tingkat pendidikan pekerja di perusahaan ini adalah pendidikan menengah sehingga lebih mampu mengendalikan diri untuk tetap bekerja dengan baik, tidak mudah diprovokasi oleh pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan tidak hanya mengandalkan ketrampilan semata.

4.3.3 Lingkungan

Hasil temuan lapangan berikut ini menunjukkan bahwa harapan utama ketika mulai bekerja adalah pemenuhan kebutuhan pokok atau yang berkaitan dengan masalah ekonomi dan kesejahteraan individu pekerja. Harapan keduanya adalah pengembangan diri yang meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi serta dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Tabel 4.5.
Distribusi Responden Menurut Harapan Utama Pekerja
Di Yogyakarta, Karawang, dan Denpasar Tahun 2001(%)

Keterangan	Bali	DI.Yogya	Karawang
memenuhi kebutuhan pokok	65	75,6	55,3
kebutuhan rasa aman	3,8	1,1	12,8
kebutuhan sosialisasi	3,8	2,2	4,3
memenuhi gengsi	0	1,1	0
Pengembangan diri	26,3	16,6	27,6
Lainnya	0	1,1	0
Total	98,9	99,9	100
N=Jumlah	80	90	47

Sumber: Data Primer, 2001

Keterangan: Tm/Tb: Tidak menjawab/Tidak berlaku

Hasil temuan lapangan juga menunjukkan bahwasanya banyak pekerja yang belum mampu mencapai hasil kerjanya. Tabel dibawah ini menunjukkan dari total pekerja yang menjadi responden 55 merasa belum mampu mencapai hasil kerjanya sesuai dengan harapan utamanya, lebih tinggi dari yang merasa harapannya sudah tercapai sebesar 40, sedangkan sisanya sebesar 5 merupakan responden yang abstain, dan atau merasa harapannya tidak atau tidak akan tercapai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang. Berdasarkan bagian/unit semakin tidak ada kaitannya dengan produksi, maka pekerja merasa harapan utamanya sudah tercapai dibandingkan pekerja yang terlibat langsung dengan proses produksi. Namun ada pula responden yang menyatakan bahwa harapan utamanya dalam pekerjaan tidak akan pernah tercapai, meskipun hanya 0,5. Harapan utama yang mereka inginkan dari pekerjaan yang diperolehnya adalah untuk pengembangan diri, sedangkan mereka bekerja pada unit pasca produksi yang melakukan tugas rutinitas tanpa ada pengembangan baik dari sisi kapabilitas karyawan maupun deskripsi pekerjaannya sendiri.

Uraian di atas menunjukkan masih rendahnya kualitas hidup tenaga kerja, dimana sektor industri yang melibatkan tenaga kerja langsung masih lemah penghargaannya kepada tenaga kerja baik yang diberikan oleh pengusaha maupun lingkungan sekitarnya. Penghargaan tersebut dapat berupa insentif, bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya yang mampu memenuhi kebutuhan pekerja secara umum, ataupun berupa penghargaan yang sifatnya immaterial seperti; perlakuan yang baik dari pimpinan, kesetaraan dan keadilan dalam strata dan status sosial – terutama untuk wilayah Bali yang masyarakatnya masih terdeferensi dalam kasta-kasta lingkungan disekitarnya.

Dari tiga jenis perusahaan yang diteliti yaitu; Perusahaan Milik Negara, Perusahaan Swasta Nasional, dan perusahaan kecil dapat diperbandingkan sisi kualitas hidup karyawannya, yang pada gilirannya akan merujuk pada kualitas produksi yang dikontribusikan kepada perusahaan. Semakin tinggi kemampuan

perusahaan dalam mengelola lingkungan manajerialnya maka akan semakin sejahtera pula karyawannya. Namun demikian untuk mengukur kualitas kerja tidak hanya didasarkan pada pertimbangan diatas semata, melainkan pertimbangan tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat berusaha dan bekerja lebih baik sesuai dengan kemampuan maksimalnya.

Pada paparan diatas faktor lingkungan merupakan bagian dari pekerja untuk memaksimalkan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Secara tidak langsung faktor-faktor ini akan mendorong pekerja untuk dapat memotivasi dirinya dalam bekerja. Berdasarkan hasil *indepth-interview* dengan pimpinan perusahaan, motivasi diartikan sebagai ukuran kemampuan karyawan untuk dipekerjakan diluar hari kerja, sehingga hal ini menuntut perusahaan untuk memberikan pengarahan kepada karyawan, hal ini biasanya menyangkut hak-hak karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah; upah, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, penghargaan terhadap masa kerja, peran SPSI dalam meredam emosi karyawan, hubungan kerja yang tidak harmonis akan mengganggu konsentrasi kerja dan atau kecemburuan antar karyawan, sistem kenaikan gaji, keamanan yang terjamin, dan pelayanan kesehatan. Pada intinya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga bagian yaitu; gaji, kenyamanan dan keselamatan kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks ini hanya akan dibahas mengenai aspek hubungan kerja antar pekerja, pekerja dengan pimpinan perusahaan dan pekerja dengan keluarganya, serta kenyamanan dan keselamatan kerja. Sedangkan faktor gaji akan dibahas lebih mendalam pada bab berikutnya.

4.3.3.1 Pengaruh Kelompok Dan Gaya Kepemimpinan

Hampir 50 responden yang tersebar di tiga lokasi menyatakan adanya pengaruh yang signifikan keberadaan kelompok kerja terhadap cara kerja mereka, hal ini terutama terjadi pada bidang-bidang pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan keseimbangan kerja antar tim. Untuk industri tekstil yang ada di Yogyakarta dan Bali, proses produksi yang mengikuti alur ban berjalan menuntut keselarasan di setiap bagian mulai dari pra produksi – proses produksi – pasca produksi. Sehingga apabila terjadi keterlambatan dalam salah satu bagian akan menyebabkan bagian yang lain menjadi tertunda. Sedangkan untuk industri packaging makanan yang terdapat di Propinsi Karawang, dalam proses produksinya tidak mengikuti alur yang beruntun melainkan terspesifikasi dalam keahlian tertentu, sehingga terdapat kesan adanya diskriminasi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Meskipun demikian kemampuan kerja antar tim dalam memproduksi produk akhir memiliki pengaruh yang kuat.

Tabel 4.6.
Distribusi Responden Menurut Pengaruh Kelompok Kerja (%)

Indikator	Posisi Kerja							
Yogyakarta	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total		
Sangat berpengaruh	16,67	45,45	10,00	67	38,46	24	27,59	
Berpengaruh	83,33	54,55	90,00	33	61,54	49	56,32	
Tidak berpengaruh		9,09	20,00	83	25,64	14	16,09	
Total	100	100	100	100	100			
n-sample	6	14	10	18	39	87	100	
	8,70	15,94	14,49	4,35	56,52	100		

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 4.6.

Indikator	Posisi Kerja					
	Karawang	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm. Buruh	Total
Sangat berpengaruh	100		33,33		46,67	17 34,04
Berpengaruh		100	47,62		100 46,67	25 53,19
Tidak berpengaruh			19,05		6,67	5 10,64
Total	100	100	100	100	100	
n=sample	2	2	21	6	16	47 100
	4,26	4,26	44,68	12,77	34,04	100

Indikator	Posisi Pekerja						
Bali	Manajer Kepala Bagian Mandor Staf adm. Buruh					Total	
Sangat berpengaruh	38	50	20	19	21	26,25	
Berpengaruh	100	54	50	40	62	46	57,50
Tidak berpengaruh	8		40	17	12	15,00	
Total	100	100	100	100	100		
n=sample	1	24	2	5	47	79	100
	1,25	30,00	2,50	6,25	58,75	100	

Sumber: Data Primer, 2001

Besar kecilnya pengaruh kelompok kerja juga tergantung kepada jenis pekerjaan itu sendiri. Untuk pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi kerjasama antar tim menjadi syarat utama bagi terciptanya output akhir yang maksimal. Kenyataan ini akan sangat berbeda dengan pekerja yang

bergerak di sektor jasa dimana kemampuan individual menjadi target utama dalam proses kerja. Namun demikian terdapat kasus yang cukup menarik untuk industri packaging yang notabene dapat dikategorikan semi-jasa dimana skill pekerja terutama dalam mendesign kemasan, mencampur warna tidaklah sama meskipun menggunakan mesin dan peralatan, serta bahan baku yang sama. Penilaian prestasi kerja seperti inilah yang mendapatkan penghargaan tinggi oleh manajer atau pimpinan, karena pekerjaan ini menuntut keahlian maka tidak dapat di *roll-on* pada setiap pekerja. Dampak yang ditimbulkannya dan menjadi perhatian pimpinan adalah adanya kecemburuan antar pekerja, sehingga muncullah pandangan skeptis adanya jenis pekerjaan elit dan non-elite. Meskipun pihak manajemen mencoba mengcover masalah ini dengan pemberian *reward* yang cukup baik, masih terlihat ketidakpuasan diantara pekerja. Dalam hal ini motivasi pekerja tidak lagi pada *physiological needs*, melainkan lebih dari itu mereka sudah pada tahap *self actualizations*. Tahapan tersebut merupakan tahapan kebutuhan tertinggi menurut konsep Maslow, dan rumit untuk diselesaikan oleh pimpinan serta segenap elemen yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pada dasarnya pengembangan sumberdaya manusia bertujuan untuk mengembangkan kedinamisan karyawan bersamaan dengan kualitas lainnya (seperti nilai-nilai yang selaras dengan organisasi, semangat kelompok, komitmen, dan lain-lain) yang bila dikombinasikan akan membuat orang bekerja dengan baik. Karyawan yang dinamis adalah mereka yang memiliki tingkat kompetensi, termotivasi, bersifat proaktif, dan memiliki aktivitas yang tinggi.

Tabel 4.7.

Distribusi Responden Terhadap Pengaruh Cara Atasan Memimpin (%)

Indikator	Posisi Kerja							
Yogyakarta	Manajer Kepala Bagian Mandor Staf adm. Buruh Total							
Sangat berpengaruh		15,38	7,69	75,00	29,17	20	23,81	
Berpengaruh	100	76,92	84,62	25,00	64,58	60	71,43	
Tidak berpengaruh		7,69	7,69		6,25	4	4,76	
Total	100	100	100	100	100			
n=sample	6	13	13	4	48	84	100	
	7,14	15,48	15,48	4,76	57,14	100		

Indikator	Posisi Kerja							
Karawang	Manajer Kabag. Mandor Staf adm. Buruh Total							
Sangat berpengaruh	50		14,29	66,67	37,50	14	29,79	
Berpengaruh	50	100	71,43	33,33	50,00	28	59,57	
Tidak berpengaruh			14,29		12,50	5	10,64	
Total	100	100	100	100	100			
n=sample	2	2	21	6	16	47	100	
	4,26	4,26	44,68	12,77	34,04	100		

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 4.7.

Indikator	Posisi Kerja					
Bali	Manajer Kepala Bagian Mandor Staf adm. Buruh Total					
Sangat berpengaruh		33,33	50	20	23,91	22 28,21
Berpengaruh	100	58,33	50	60	65,22	48 61,54
Tidak berpengaruh		4,17		20	10,87	7 8,97
Sangat tidak berpengaruh		4,17				1 1,28
Total	100	100	100	100	100	100
n=sample	100	24	2	5	46	78 100
	1,28	30,77	2,56	6,41	58,97	100

Sumber; Data Primer, 2001

Cara atasan memimpin memiliki pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Data lapangan berikut ini menunjukkan bahwa pimpinan yang semakin demokratis dalam menerima aspirasi pekerjanya, pengaruhnya akan semakin kuat bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuannya. Macam dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan akan sangat mempengaruhi kerja kelompok, oleh karena itu perlu ditekankan etika kerja yang kuat, persaingan, loyalitas perusahaan, dan pengambilan keputusan yang rasional.

Namun dalam realitasnya tidak semua karyawan mampu berpartisipasi dengan baik dalam kaitan dengan pekerjaannya. Faktor utama untuk dapat berpartisipasi adalah dorongan dalam diri pekerja yang begitu kuat untuk dapat

berprestasi dan berbuat yang terbaik untuk pekerjaannya *vis a vis* dirinya sendiri. Apabila pekerja memiliki tingkat motivasi yang rendah maka mereka akan melangkah pada salah satu pilihan, yaitu lingkungan yang salah atau tidak berpartisipasi sama sekali.

4.3.3.2 *Kenyamanan dan Keselamatan Kerja*

Aspek penting yang turut berperan dalam motivasi pekerja untuk meningkatkan kualitasnya adalah kenyamanan dan keselamatan kerja. Dalam konteks ini keselamatan kerja dirujuk pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Data berikut ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan keselamatan lingkungan fisik dimasing-masing daerah penelitian telah menunjang bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan tenang, aman dan nyaman. Meskipun demikian ada beberapa pekerja yang merasa lingkungannya tidak cukup nyaman dan kurang menjamin keselamatan kerjanya. Keadaan ini terjadi pada pekerja di tingkat buruh yang terlibat langsung dengan penggunaan bahan baku yang mengandung zat kimia dan mesin-mesin yang menyebabkan polusi, terlebih lagi pada industri tekstil dimana limbah yang ditimbulkannya tidak hanya mengganggu pernafasan, tetapi dapat pula menyebabkan iritasi kulit.

Tabel 4.8.
Distribusi Responden Menurut Kenyamanan Lingkungan Fisik (%)

Indikator	Posisi Kerja							
Yogyakarta	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total		
Sangat menunjang	33	18	41	25	15	18	22	
Menunjang	67	82	41	75	60	50	60	
Tidak menunjang	0	0	18	0	25	15	18	
Total	100	100	100	100	100	100	100	
n=sample	3	11	17	4	48	83		
	4	13	20	5	58	100		

Indikator	Posisi Kerja							
Bali	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total		
Sangat menunjang	0	38	50	20	17	19	24,05	
menunjang	100	63	50	60	66	52	65,82	
tidak menunjang	0	0	0	20	11	6	7,59	
Sangat tidak menunjang	0	0	0	0	4	2	2,53	
Total	100	100	100	100	100	100	100	
n=sample	1	24	2	5	47	79		
	1	30	3	6	59	100		

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 4.8.

Indikator	Posisi Kerja					
	Karawang	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh Total
Sangat menunjang	50	0	43	0	44	1736,96
Menunjang	50	100	48	50	50	2656,52
Tidak menunjang	0	0	5	17	6	316,52
Total	100	100	100	100	100	100
n=sample	2	1	21	6	16	46
	4	4	45	13	34	100

Sumber; Data Primer, 2001

4.3.3.3 Keluarga Pekerja

Meskipun secara teoritis faktor keluarga dalam mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja belum banyak di jumpai, namun dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dukungan dan lingkungan keluarga akan mempengaruhi pekerja untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan sosial disekitar pekerja dan perusahaan sangat beragam dan pluralistik sifatnya. Keberagaman ini akan sangat jelas pada perusahaan yang lokasinya terletak dipusat kota, sebagaimana dalam penelitian ini diwakili oleh propinsi Karawang, dimana pekerja tidak hanya berasal dari suku jawa dan lingkungan sekitar perusahaan, tetapi mereka berasal dari suku bangsa yang berbeda-beda. Hal ini mendorong pada perbedaan perilaku pekerja yang dipengaruhi oleh kebiasaan yang dialami pekerja di lingkungan keluarganya.

Faktor keluarga merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pekerja untuk dapat bekerja dengan lebih rajin dan sungguh-sungguh. Dukungan yang bersifat materi maupun moral dapat ditemukan di masing-masing daerah penelitian, adapun alasan yang mendasarinya dapat bermacam-macam, tetapi yang lebih umum adalah kebanggaan untuk mendapatkan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 4.9.
Distribusi Responden Menurut Dukungan Keluarga (%)

Indikator	Posisi Kerja					
Yogyakarta	Manajer Kepala Bagian Mandor Staf adm. Buruh Total					
Sangat mendukung	50,00	61,54	42,86	50,00	22,45	32 35,56
Mendukung	50,00	38,46	57,14	50,00	75,51	57 63,33
Tidak mendukung					2,04	1 11,11
total	100	100	100	100	100	
n=sample	6	17	14	4	49	90 100
	6,98	15,12	16,28	4,65	56,98	100

Indikator	Posisi Kerja					
Karawang	Manajer Kepala Bagian Mandor Staf adm. Buruh Total					
Sangat mendukung	100	100	42,86	66,67	68,75	27 58,70
Mendukung			57,14	33,33	31,25	19 41,30
Total	100	100	100	100	100	
n=sample	2	2	21	6	16	46 100
	4,35	4,35	45,65	13,04	34,78	100

Bersambung ...

Lanjutan Tabel 4.9.

Indikator	Posisi Kerja						
Bali	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total	
Sangat mendukung		45,83			23,40	22	27,50
Mendukung	100	54,17	100	100	65,96	53	66,25
Tidak mendukung					8,51	4	5,00
Sangat tidak mendukung					2,13	1	1,25
total	100	100	100	100	100		
n=sample	2	24	2	5	47	80	100
	1,27	30,38	2,53	6,33	59,49	100	

Sumber; Data Primer, 2001

Data di atas juga menjelaskan bahwasanya pada tingkat manajemen level bawah, di daerah penelitian Yogyakarta dan Bali, ada sebagian kecil responden yang merasa tidak mendapatkan dukungan keluarga. Hal ini dikarenakan bukan pada jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja, melainkan lebih pada jabatan yang diterima pekerja. Pada dasarnya dukungan keluarga dapat diperoleh karena faktor keterpaksaan yang menyangkut permasalahan ekonomi rumah tangga. Pada kelompok rumah tangga yang ekonominya lebih mampu cenderung tidak mendukung anggota keluarganya bekerja pada tingkat jabatan yang rendah.

4.4 Manajemen

4.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari keseluruhan faktor-faktor eksternal diatas yang lebih krusial untuk dicermati adalah sejauh mana kemampuan perusahaan untuk mengelola setiap permasalahan dan sumber daya yang dimilikinya dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Dalam konteks ini akan lebih ditekankan pada kemampuan perusahaan untuk mengelola pekerjaanya sebagai sumber daya yang dominan. Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusianya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.10.
Distribusi Responden Menurut Faktor-faktor Yang Mendorong
Peningkatan Hasil Kerja (%)

Indikator	Posisi Kerja							
	Yogyakarta	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total	
Peningkatan upah/bonus & kesejahteraan		12,50			30,00	13	7,11	
Disiplin kerja dan motivasi	16,67	7,14		5,00	4	5,26		
Menaikkan/menstabilkan produksi	12,50	28,57		5,00	7	9,21		
Penghargaan atasan	33,33	14,29	25,00	7,50	10	13,16		
Hubungan kerja yang harmonis	33,33	25,00	35,71	12,50	14	18,42		
Ling. kerja, peralatan dan kualitas b.baku diperbaiki	16,67	0,00	14,29	50,00	32,50	20	26,32	
Pelatihan		25,00		25,00		3	3,95	
Kenyamanan & Keamanan Kerja		25,00		7,50	5	6,58		
Total	100	100	100	100	100			
n=sample	6	13	14	4	49	76	100	
	8,33	18,06	19,44	5,56	68,06	10		

Bersambung ...

Sambungan Tabel 4.10

Indikator	Posisi Kerja					
Karawang	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total
Peningkatan upah/bonus & kesejahteraan			12,50		6,25	3 8,33
Disiplin kerja dan motivasi	50,00	50,00	18,75		18,75	8 22,22
Penghargaan alasan			25,00	16,67	18,75	8 22,22
Hubungan kerja yang harmonis			12,50	50,00	6,25	6 16,67
Meningkatkan kesehatan					6,25	1 2,78
Lingkungan kerja, peralatan dan kualitas b.baku diperbaiki			25,00	16,67		5 13,89
Pelatihan		50,00	6,25		6,25	3 8,33
Lainnya	50,00			16,67		2 5,56
Total	100	100	100	100	100	
n=sample	2	2	10	6	16	36 100
	5,56	5,56	58,33	16,67	44,44	100

Indikator	Posisi Kerja					
Bali	Manajer	Kepala Bagian	Mandor	Staf adm.	Buruh	Total
Peningkatan upah/bonus & kesejahteraan	100	83,33		67	50,00	24 55,81
Disiplin kerja dan motivasi					3,13	2 4,65
Menaikkan/menstabilkan produksi				33	25,00	8 20,93
Penghargaan alasan		16,67				1 2,33
Meningkatkan kesehatan					6,25	2 4,65
Lingkungan kerja, peralatan dan kualitas b.baku diperbaiki			100		6,25	3 6,98
Pelatihan					3,13	1 2,33
Lainnya					6,25	2 4,65
Total	100	100	100	100	100	
	1	6	1	3	32	43 100
	2,33	13,95	2,33	6,98	74,42	100

Sumber: Data Primer, 2001

Hasil temuan diatas menunjukkan perbedaan untuk masing-masing lokasi, untuk wilayah Bali, faktor yang mendorong peningkatan hasil kerja lebih pada peningkatan upah/bonus dan kesejahteraan. Sedangkan wilayah Yogya, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah perbaikan fasilitas, lingkungan kerja, peralatan dan kualitas bahan baku, dan di wilayah Karawang penghargaan atasan mendapatkan porsi yang lebih tinggi.

4.4.2 Manajemen Upah

Sesuai dengan ketentuan KEP-226/MEN/2000 yang berisi tentang perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Regional (UMR) menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP), maka setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi semua ketentuan yang tercantum dalam keputusan tersebut. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan manajemen upah dari yang konvensional (tanpa mempertimbangkan *safety net*), menjadi lebih modern yang mampu mengakomodasi kepentingan perusahaan dan pekerja secara sinergis dan saling menguntungkan.

Pendekatan yang digunakan dalam manajemen upah modern meliputi:

1. Biaya. Tekanan pesaing telah menempatkan suatu lampu sorot (mulai memberikan perhatian khusus) atas biaya karyawan, yang mengarahkan para majikan untuk mencari cara-cara memperoleh penghasilan yang lebih besar dengan mengurangi biaya untuk gaji.
2. Visi Strategi. Dekade lalu telah melihat suatu kesadaran yang makin besar bahwa penampilan melalui orang merupakan satu-satunya cara untuk tetap bersaing dan memperoleh pelayanan yang berkualitas. Hal ini menuntut bahwa upah harus ditinjau untuk memastikan bahwa mereka memotivasi karyawan untuk memperoleh penampilan kerja yang baik.

3. Perkembangan-perkembangan baru di dalam teori dan praktik. Di bidang teori, penemuan-penemuan riset oleh para ilmuwan sosial telah menunjuk pada suatu sifat dimana upah dapat dipakai untuk memotivasi staf. Di sisi praktik, tubuh yang terlatih dengan baik dan teknik-teknik yang berguna telah dikembangkan di dalam organisasi oleh para manajer dan konsultan senior.

Pendekatan tersebut dalam implementasinya dapat disesuaikan dengan struktur, karakteristik, dan kemampuan perusahaan. Semakin baik kinerja perusahaan dalam pengelolaan intern manajerialnya, hal ini berarti terdapat kinerja upah yang lebih baik pula. Tetapi yang lebih menarik dari hasil penelitian ini, bahwasanya hipotesa yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kualitas hasil kerja dengan upah, ternyata tidak terbukti. Dengan menggunakan pendekatan pearson correlation, hubungan antara upah dengan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan tingkat rata-rata hasil kerja ternyata insignifikan untuk taraf 5 dan 10, atau dalam arti lain terdapat hubungan negatif dalam taraf yang lemah (25). Sedangkan upah memiliki korelasi positif dengan kelompok kerja dan cara atasan memimpin pada taraf 5 dan 10.

4.4.3 *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Pekerja*

Model berikut ini menunjukkan proses berlangsungnya manajemen kesehatan dan keselamatan yang efektif:

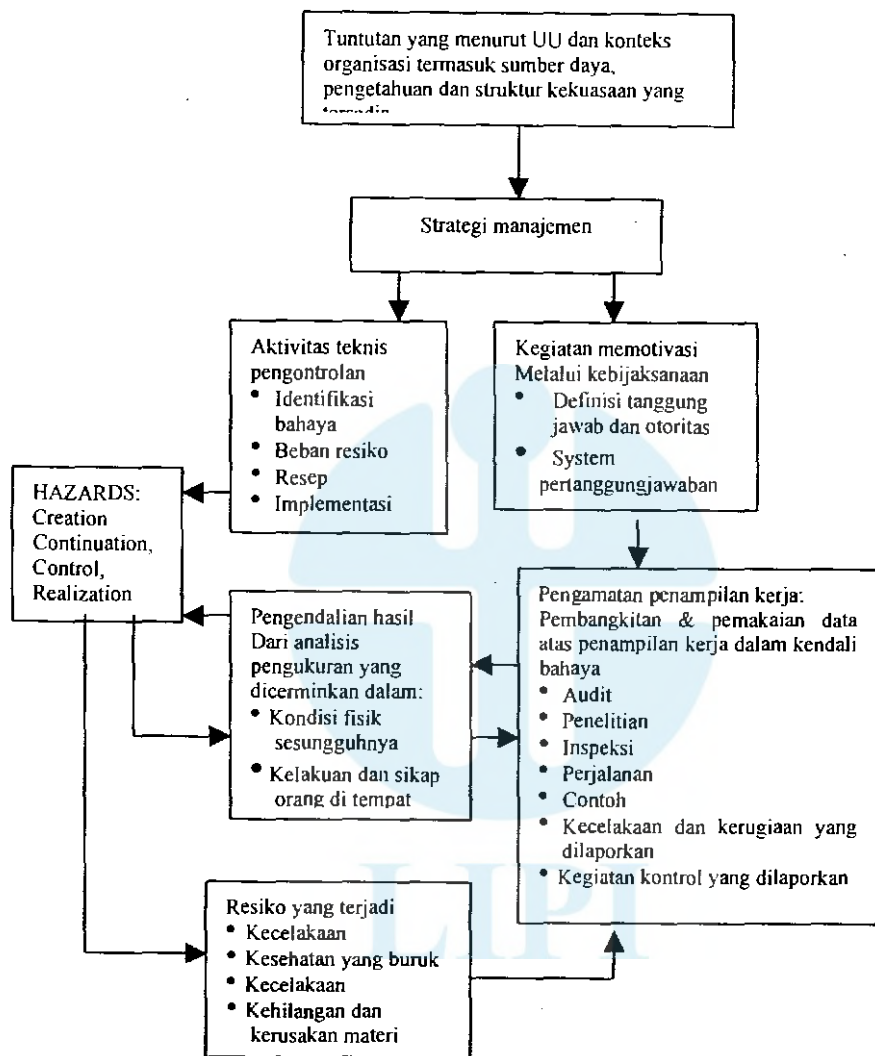
- Identifikasi bahaya dan beban
- Resep dan implementasi pengukuran kontrol
- Pemeliharaan, pengawasan dan adaptasi standar dan prosedur kontrol
- Demonstrasi komitmen positif, termasuk pengembangan kebijaksanaan keselamatan yang jelas dan cocok

- Penjelasan tanggung jawab pribadi
- System-sistem pertanggung jawaban individu.

Dari model tersebut dapat diderivasi beberapa aspek fundamental manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yaitu, bahwa keputusan-keputusan di lapangan diambil dalam konteks sumber daya dan pengetahuan yang tersedia di dalam suatu organisasi, dan pandangan, minat, kekuatan dan putusan organisasi. Oleh karena itu aspek-aspek lain dari manajemen ini memiliki suatu unsur politis yang penting. Hal ini sangat berpengaruh pada kerangka kerja yang sah yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan, yang dapat dilihat sebagai suatu cara yang diperoleh masyarakat, melalui tekanan moral, dan hukuman denda, untuk mempengaruhi proses politis internal yang relevan, keuangan dan pertimbangan lain yang mereka ketahui.

Dalam prakteknya, keterlibatan pemerintah pusat dalam Jamsostek dan beberapa institusi jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pekerja juga berimplikasi pada kebijakan perusahaan untuk menentukan berapa besar *guarantee* yang harus diberikan kepada pekerja. Unsur politis dalam program ini masih terasa kental, sehingga bagi perusahaan yang cukup establish dalam usahanya cenderung lebih menyukai untuk memanajementi keselamatan dan kesehatan kerja pekerjanya tanpa keterlibatan pemerintah. Sedangkan bagi perusahaan skala menengah, program tersebut dapat dijadikan tameng untuk menghindari kewajiban yang harus diberikannya kepada pekerja.

Model berikut ini, mungkin sangat ideal dalam tataran teoritis, tetapi tidak dalam implementasi. Kenyataan menunjukkan bahwasanya resiko yang dihadapi pekerja tidak hanya dari sisi internal perusahaan melainkan juga faktor eksternal yang acapkali *unpredictable* baik di sisi perusahaan maupun pekerja. Perlu adanya modifikasi seperlunya jika model ini benar-benar akan diterapkan.



Bagan 2. Model Proses Manajemen Kesehatan dan Keselamatan

Sumber: Dawson dkk., Safety at work: The Limits of self-regulation, Cambridge: Cambridge University Press, 1988. dikutip dari James, Philips dan Alan Cowling, 1996, "The Essence of Personnel Management and Industrial Relations", Simon and Schuster Pte, Ltd, Prentice Hall International (UK) Ltd., hal.138

4.5. KESIMPULAN

Dari keseluruhan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagaimana berikut ini:

1. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah; (a) Hubungan industrial pekerja yang mencakup hubungan antar pekerja, dan pekerja dengan perusahaan, serta hubungan tripartite antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. (b) Lingkungan pekerja yang meliputi lingkungan fisik perusahaan tempat pekerja bekerja, lingkungan keluarga pekerja, dan lingkungan masyarakat dimana pekerja tinggal. (c) Manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengelolaan organisasi di perusahaan, sistem rekrutmen, analisa jabatan, pelatihan, dan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, serta manajemen upah dan (d) Perubahan peraturan-peraturan pemerintah, iklim kompetisi global dan perubahan-perubahan yang *intangibile* dan tidak dapat diprediksikan sebelumnya oleh pekerja.
2. Hambatan teknis dalam pekerjaan serta lingkungan kerja yang tidak mendukung merupakan faktor eksternal utama yang menyebabkan rendahnya rata-rata hasil kerja karyawan. Pada tingkat *kepala bagian, staf administrasi dan buruh* di Bali, mandor serta staf administrasi di Karawang, faktor internal cenderung dominan dibandingkan dengan faktor eksternalnya. Pada tingkat buruh secara keseluruhan di semua wilayah observasi faktor eksternal merupakan sebab utama yang mempengaruhi pekerja untuk dapat bekerja secara optimal, terutama pada aspek hambatan teknis perusahaan yang tidak dapat diatasi oleh karyawan.
3. Rendahnya kualitas hidup tenaga kerja, disektor industri masih lemah penghargaannya kepada tenaga kerja, baik yang diberikan oleh pengusaha

maupun lingkungan sekitarnya. Penghargaan yang sifatnya immaterial seperti; perlakuan yang baik dari pimpinan, kesetaraan dan keadilan dalam strata dan status sosial lingkungan disekitarnya merupakan faktor pendukung yang kurang mendapat perhatian.

4. Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa banyak pekerja yang belum mampu mencapai hasil kerja sesuai kemampuan maksimalnya. Untuk daerah pengamatan Yogyakarta secara keseluruhan proporsi antara responden yang belum mampu memaksimalkan kemampuannya sedikit lebih rendah daripada pekerja yang mampu. Tetapi dua daerah penelitian lainnya yaitu Bali dan Karawang, sebagian besar pekerja menyatakan belum mampu untuk memaksimalkan kemampuannya.
5. Hampir 50 responden yang tersebar di tiga lokasi menyatakan adanya pengaruh yang signifikan keberadaan kelompok kerja terhadap cara kerja mereka, terutama pada bidang-bidang pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan keseimbangan kerja antar tim. Untuk pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi kerjasama antar tim menjadi syarat utama bagi terciptanya output akhir yang maksimal.
6. Kenyamanan dan keselamatan lingkungan fisik dimasing-masing daerah penelitian telah menunjang bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan tenang, aman dan nyaman. Pada pekerja di tingkat buruh yang terlibat langsung dengan penggunaan bahan baku yang mengandung zat kimia dan mesin-mesin, belum merasa aman karena terganggu oleh beragam polusi, yang mengganggu pernafasan dan menyebabkan iritasi kulit
7. Dukungan keluarga yang bersifat materi maupun moral dapat ditemukan di masing-masing daerah penelitian, alasan umum yang mendasarinya adalah kebanggaan untuk mendapatkan pekerjaan itu sendiri.

SARAN

1. Hasil temuan diatas menunjukkan perbedaan untuk masing-masing lokasi, untuk wilayah Bali, faktor yang mendorong peningkatan hasil kerja lebih pada peningkatan upah/bonus dan kesejahteraan. Sedangkan wilayah Yogya, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah perbaikan fasilitas, lingkungan kerja, peralatan dan kualitas bahan baku, dan di wilayah Karawang penghargaan atasan mendapatkan porsi yang lebih tinggi.
2. Pengembangan sumber daya manusia selain meliputi usaha peningkatan kapabilitas karyawan untuk kepentingan penampilan kerja perusahaan juga berkaitan dengan penciptaan iklim kerja dan penanaman nilai-nilai yang mendukung pengembangan karir individu karyawan melalui penciptaan budaya perusahaan yang secara positif memberi kontribusi pada kondisi kerja karyawan yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan
3. Perlu diperhatikan pendekatan manajemen upah modern yang memperhatikan: (1) *Biaya*, yang mengarahkan manajer untuk mencari cara-cara memperoleh penghasilan yang lebih besar dengan mengurangi biaya untuk gaji. (2) *Visi Strategi*, peninjauan kembali upah untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik. (3) Perkembangan-perkembangan baru di dalam teori dan praktik, yang mengupayakan upah dapat dipakai untuk memotivasi staf.

DAFTAR PUSTAKA

- Deal, Terrence E, Allen A. Kenendy,(1982), "*Corporate Cultures The Rite and Rituals of Corporate Life*", Reading Mass Addison Wesley.
- Harold Koontz, Cyril O'donnell, Heinz Weihrich, (1986), "*Manajemen*", Jilid 2 edisi 8, Penerbit Erlangga.
- James, Philips dan Alan Cowling, (1996), "*The Essence of Personnel Management and Industrial Relations*", Simon and Schuster Pte, Ltd, Prentice Hall International (UK) Ltd.
- Klatt, Laurence A, Robert G Murdick, Frederick E. Schuster, (1985), "*Human Resources Management*", Ohio: Charles E Merrill publising Company,.
- Kotter, John P. James L. Heskelt, (1997), "*Corporate Culture and Performance*", New York: The Free press,.
- Lovelock, Christopher H, (1992), "*Managing Services, Marketing Operations and Human Resources*", Prentice Hall.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2000), "*Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*", Karawang: PT. Remaja Rosdakarya,.
- Manning, Chris, (2001), "*Indonesia's Suistainable Development in Decentralization Era*", The 3rd IRSA International Conference, March 20 – 21, 2001, Borobudur Hotel Jakarta.
- National HRD Network, (1987), "*Alternatif Approaches and Strategy of HRD*", Ruwat Publication, Japan.
- Robbins, Stephen P. (1991), "*Organizational Behavior: Concepts, Controversish and Application*", New York : Prentice Hall, International Ed.

Ronald G.Ehrenberg, & Robert S.Smith, (2000), "*Modern Theory and Labor Public Policy Economics*", Sevent Edition, Addison-Wesley, Longman, Inc.

Schein, Edgar H, (1989), "*Defining Organizational Culture and Functions of Culture in Organization*", San Fransisco: Jossey Bass Publisher.

Smeru Research Report, (2001), "*Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban Labor Market*", unpublished.

Swastha, Basu, dan Ibnu Sukotjo,(1993), "*Pengantar Bisnis Modern*", Yogyakarta: Liberty

Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2001

Walker, James W, (1997), "*Human Resources Strategy*", Mc Graw Hill



KONDISI KESEJAHTERAAN DAN KUALITAS HASIL KERJA

Oleh: Ernany Dwi Astuty

5.1. Pendahuluan

Maraknya aksi demonstrasi buruh sepanjang tahun 2001 disebabkan upah buruh yang dirasa tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dan perasaan diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Pekerja merasa perusahaan hanya mengeksploitasi tenaganya tanpa diimbangi oleh upah yang diberikan, padahal keuntungan yang diterima perusahaan sangat besar. Selain besarnya upah yang dituntut, aksi buruh dipicu oleh dikeluarkannya Kepmenakertrans No. 78 Tahun 2001 yang merupakan penyempurnaan Kepmen No.150/Men/2000 yang dinilai pengunjuk rasa sangat merugikan hak-hak buruh. Didalam pasal 15 Kepmen No.150/Men/2000 yang antara lain menyebutkan, jika pekerja mangkir minimal lima hari berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara tertulis, tetapi tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja (PHK). Sementara pasal penggantinya di Kepmen No.78/Men/2001 disebutkan, pekerja dengan kasus seperti itu dianggap mengundurkan diri secara tidak baik, dan pengusaha dapat melakukan PHK tanpa memberikan uang pesangon.

Tingkat kesejahteraan pekerja sangat mempengaruhi mobilitas (*turn over*) pekerja pada suatu perusahaan. Tingkat kesejahteraan pekerja tidak hanya dilihat dari upah minimum yang diterima, melainkan juga ditambah adanya insentif lain seperti uang THR, bonus, pemberian makan, rekreasi bersama dll. Namun melihat kondisi saat ini, dimana banyaknya perusahaan yang gulung

tikar selama krisis menyebabkan bertambahnya tingkat pengangguran di Indonesia. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan yang terpaksa harus memberhentikan pekerjaanya karena usahanya bangkrut. Melihat kondisi demikian maka banyak pekerja yang tidak melakukan protes meskipun upah yang diberikan perusahaan sangat rendah terutama mereka yang sudah berumahtangga. Mereka tidak mau menuntut kenaikan upah karena takut di PHK dan nantinya sulit mencari pekerjaan baru. Bagi mereka kesejahteraannya tidak hanya dilihat dari upah yang diterima tetapi juga dari insentif lain seperti tunjangan hari raya, pemberian pengobatan bila sakit, adanya rekreasi bersama dan pemberian natura seperti sembako dll.

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sudah dibahas dalam bab sebelumnya, tetapi berhubung kesejahteraan tenaga kerja dianggap merupakan faktor yang sangat penting maka permasalahannya dibahas tersendiri didalam bab ini.

Untuk melihat kondisi kesejahteraan tenaga kerja di tiga perusahaan terpilih maka tulisan ini akan melihat tingkat upah yang diterima apakah sudah sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah? Apakah tingkat upah yang diterima sudah cukup memuaskan pekerja? Serta apa saja insentif-insentif yang diberikan perusahaan pada pekerja? Selain itu juga akan dilihat hubungan upah yang diterima dengan keinginan pekerja untuk pindah pekerjaan. Demikian juga apakah besarnya upah yang diterima mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan?.

5.2. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah mekanisme pemberian suatu balas jasa yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Disini dikemukakan sistem pengupahan pada industri

berorientasi ekspor dalam kategori padat karya dan padat modal. Dengan kategori padat karya dan padat modal akan terlihat bagaimana perbedaan sistem pengupahan dan tingkat pengupahannya. Sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan satu dengan yang lain tidak selalu sama.

Di perusahaan garmen berorientasi ekspor yang padat karya di Denpasar sistem pengupahannya berdasarkan status pekerja yang terdiri dari 3 macam yaitu a) upah harian, b) upah bulanan dan upah borongan. Tiap pekerja memperoleh upah sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum, tetapi kenyataan dilapangan UMR yang dimaksud adalah gaji pokok ditambah komponen dari pemberian tunjangan makan dan tunjangan sembako.

Diperusahaan tekstil berorientasi ekspor yang padat karya di Yogyakarta sistem pengupahan yang diterapkan adalah sistem bulanan. Besarnya upah yang diterima berdasarkan kepangkatan dan masa kerja dari pekerja yang bersangkutan. Disini ada 3 jenis kepangkatan yaitu a) sebagai pelaksana termasuk golongan I - III, b) sebagai pengatur termasuk golongan IV - V dan c) sebagai penata termasuk golongan VI - VII.

Selanjutnya, untuk perusahaan pengepakan berorientasi ekspor yang padat modal di Karawang sistem pengupahannya yang diberikan adalah sistem bulanan. Besarnya upah yang diterima satu sama lain tidak sama tergantung dengan jabatan yang diemban. Ada tiga macam golongan penggajian yaitu a) kelompok operator termasuk golongan 3 -10, b) kelompok umum termasuk golongan 14 - 13 dan c) kelompok manajer termasuk golongan 17 - 15.

5.3. Tingkat Upah Tenaga Kerja

Besarnya upah yang diberikan kepada pekerja di Indonesia telah diatur oleh pemerintah melalui kebijakan upah minimum. Menurut Permen No,01/Men/1996, penetapan upah minimum regional (UMR) didasarkan atas

enam kriteria penilaian, yaitu *pertama*, atas dasar kebutuhan fisik minimum (KFM), *kedua*, atas dasar indeks harga dasar konsumen (IHK). *Ketiga*, atas dasar upah regional. *Keempat*, atas dasar perkembangan ekonomi nasional dan regional. *Kelima*, atas dasar kemampuan perusahaan, dan *keenam* atas dasar perkembangan kesempatan kerja.

Penetapan upah minimum tersebut menurut Payaman (1995), bertujuan sebagai berikut :

- a) Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus, sehingga mereka bersedia menerima upah dibawah tingkat kelayakan;
- b) Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya;
- c) Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi;
- d) Meningkatkan tingkat upah absolut pekerja, terutama bila upah minimum tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya;
- e) Mendorong peningkatan produktivitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum;
- f) Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.

Adanya peraturan tersebut dimaksudkan agar pekerja terlindungi dari eksploitasi pengusaha dan ini merupakan komitmen pemerintah dalam upaya memperbaiki nasib pekerja, Akan tetapi pada akhirnya besarnya upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja semuanya tergantung pada kemampuan perusahaan itu sendiri.

Besarnya UMR yang diberikan perusahaan kepada pekerja apabila dirasa kurang merupakan akar masalah aksi buruh yang sering terjadi selama ini. Seperti yang terjadi sepanjang tahun 2000 dan memuncaknya aksi demonstrasi ribuan buruh di Jawa Barat tanggal 12 Juni 2001. Umumnya mereka menolak penetapan upah UMR yang masih kurang dari KHM (Kebutuhan Hidup Minimum). Seperti UMR yang diterima pekerja di Jawa Barat pada bulan Juni 2001 sebesar Rp245.000 lebih rendah dibandingkan dengan besarnya perkiraan KHM yaitu sebesar Rp 268.124,-.

Setelah memasuki krisis ekonomi berkepanjangan, dunia kerja Indonesia mengalami tekanan luar biasa. Pada satu sisi banyaknya perusahaan-perusahaan yang bangkrut dan memburuk kinerjanya telah membawa meroketnya tingkat pengangguran dan penurunan kemampuan meningkatkan upah sesuai dengan melambungnya biaya kebutuhan hidup (inflasi). Di sisi lain, tekanan biaya hidup para pekerja yang semakin tinggi dan adanya kebebasan berpendapat dalam era reformasi menyebabkan semakin menguatnya gerakan pekerja yang memperjuangkan perbaikan nasib mereka khususnya dalam hal upah/kesejahteraan pekerja. Sampai sekarang kedua sisi masalah ini belum dapat diatasi, bahkan diramaikan lagi oleh pro-kontra KepMenkeu No. 150/2000 yang diprotes pengusaha karena terlalu memihak pekerja. Keputusan ini disempurnakan dengan Kepmenakertrans No. 78/2001 yang kemudian memicu demonstrasi besar-besaran dari pekerja yang dianggap anti pekerja dan lain sebagainya. Fakta-fakta tersebut di atas menggambarkan bahwa dalam persoalan dunia kerja Indonesia khususnya dalam pengaturan tingkat upah masih menjadi benang kusut yang belum terselesaikan.

Dalam situasi tersebut penelitian ini memberikan gambaran tentang tingkat upah khususnya pada industri-industri yang berorientasi ekspor. Industri-industri ini dianggap menjadi salah satu representasi perekonomian

Indonesia dalam persaingan bebas (globalisasi), karena itu penting diketahui kondisinya terutama apakah sector ini termasuk yang bergejolak atau tidak.

Hasil penelitian yang dilakukan di tiga lokasi penelitian mengenai upah pekerja di beberapa perusahaan ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1.
Persentase Responden Tenaga Kerja Yang Menerima Upah
Sesuai UMR Di Yogyakarta, Denpasar dan Karawang

Keterangan	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
1. Lebih Rendah	1,2	45,0	2,3
2. Sesuai	13,4	36,2	46,5
3. Lebih tinggi	85,4	18,8	51,2
Total	100,0 (82)	100,0 (69)	100,0 (43)

Sumber : Data Primer PEP-LIPI, 2001.

Tabel 5.1 menerangkan bahwa dari tiga daerah tingkat upah yang mereka akui sebagian besar responden menerima lebih tinggi dari UMR adalah mereka yang bekerja di perusahaan tekstil yang lokasinya di Yogyakarta (85,4%) dan perusahaan yang bergerak di bidang pengepakan di Karawang (51,2%). Sementara itu mereka yang bekerja di perusahaan garmen di Denpasar sebagian besar menerima upahnya dibawah UMR dan hanya sebagian kecil yang menyatakan upahnya diatas UMR. Menurut mereka mengapa pendapatannya lebih tinggi dari UMR?, hal ini dipengaruhi oleh masa kerja mereka yang sudah cukup lama diperusahaan (Yogyakarta 62,8%, Karawang 90,9% dan Denpasar 85,7%). Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.2

Persentase Responden Tenaga Kerja yang Beralasan Upah
yang Diterima Lebih Tinggi Dari UMR

Keterangan	Yogyakarta	Denpasar	Bandung
1. Kinerja perusahaan	23,3	14,3	10,1
2. Masa kerja sudah lama	62,8	85,7	90,9
3. Lainnya	13,9	0,0	-
Total	100,0 (43)	100,0 (7)	100,0 (11)

Sumber : Data Primer PEP-LIPI, 2001

Secara absolut besarnya upah rata-rata perbulan yang diperoleh pekerja di Yogyakarta sebesar Rp 576.122,22 dan di Karawang upahnya lebih tinggi dari Yogyakarta yaitu sebesar Rp834.752,-. Namun untuk perusahaan di Denpasar yang bergerak di bidang garmen hampir 40% upah pekerjaannya masih dibawah UMR. Namun kalau dihitung rata-rata pendapatan perbulannya telah mencapai Rp 473.889,69 artinya pendapatan tersebut diatas UMR tahun 2001 yaitu sebesar Rp309.750,-. Ini terjadi akibat perbedaan yang mencolok antara pendapatan terendah yang diterima buruh Rp 180.000,- dan tertinggi sebesar Rp 1.700.000,-.

Selanjutnya, bila dilihat pendapatan pekerja perbulan berdasarkan posisi pekerjaannya adalah sebagai berikut : Di Yogyakarta, pekerja yang pendapatannya perbulan tertinggi ada diposisi manajer produksi dan non-produksi dengan pendapatan perbulannya lebih dari Rp1.500.000,-. Urutan kedua yang pendapatannya sebulannya tinggi adalah pekerja yang mempunyai posisi kepala bagian produksi dan non produksi dengan pendapatan perbulannya sebesar Rp700.000 - Rp 899.000,-.Sementara itu pendapatan terendah terdapat

pada pekerja yang posisi pekerjaannya sebagai buruh produksi dengan pendapatan sebulannya kurang dari Rp300.000 sampai Rp499.000,-. Sedangkan pendapatan menengah ada diposisi mandor produksi yang sebagian besar pendapatan perbulannya antara Rp500.000,- sampai Rp 699.000,-.

Sementara itu, pendapatan pekerja di Denpasar tertinggi sebesar lebih dari Rp1.500.000 ada diposisi kepala bagian produksi dan non-produksi yang proporsinya hanya 7,7%. Pendapatan terendah perbulan dinikmati oleh buruh produksi yang besarnya antara < Rp300.000,- sampai Rp499.000,- dengan proporsinya terbesar yaitu 93,1%. Untuk pekerja di Bandung pendapatan terendah proporsinya hanya 8,5% yaitu antara Rp500.000 – Rp699.000,- yang posisinya adalah sebagai mandor produksi, buruh produksi dan staf administrasi non-produksi. Sedangkan proporsi terbesar (53,2%) pekerja berpendapatan lebih Rp1.500.000,- perbulan yang posisi pekerjaannya hampir ada disemua jabatan diperusahaan. Kemudian disusul pekerja yang pendapatannya antara Rp900.000,- sampai Rp1.099.000,- perbulan dengan proporsi sebesar 17,0%. Adapun posisinya adalah sebagai mandor non-produksi, buruh produksi, staf administrasi non-produksi dan supervisi produksi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.2a.

Dari ketiga daerah penelitian ternyata upah tertinggi diterima oleh pekerja di perusahaan *packaging* di Jawa Barat yang merupakan perusahaan swasta nasional. Di posisi buruh upah terendah diterima antara Rp 500.000,- sampai Rp 699.000,- perbulan (6,4%) dan tertinggi diatas Rp 1.500.000,- perbulan (33,36%). Tingginya tingkat upah pada industri di Karawang dibandingkan dua daerah lainnya lebih disebabkan oleh tingkat nilai tambah industri padat modal ini lebih tinggi daripada industri lainnya yang padat karya.

Fakta-fakta di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat upah rata-rata tertinggi terdapat pada industri di Karawang, menyusul Yogyakarta,

dan terendah di Denpasar. Keadaan ini secara konsisten terungkap dari sisi kecukupan pendapatan perbulan yang dikemukakan responden di tiga lokasi penelitian. Dimana mayoritas responden (65,95%) di Karawang menyatakan mempunyai pendapatan memadai dan bias menabung, selanjutnya sebagian (42,2%) responden di Yogyakarta, dan sebagian kecil responden (22,5%) di Denpasar termasuk kategori tersebut. Sebaliknya artinya sebagian kecil responden di Karawang, sebagian responden di Yogyakarta, dan sebagian besar responden di Denpasar merasa pendapatan yang mereka terima masih kurang memadai. Secara lebih rinci distribusi responden menurut kecukupan pendapatannya dikemukakan pada Tabel 5.3.



Tabel 5.3
 Persentase Responden Menurut Kecukupan Pendapatan Per Bulan
 Tenaga Kerja Berdasarkan Posisi Kerja di Industri Berorientasi Ekspor

Posisi	Kecukupan Pendapatan				
	Bisa Menabung	Memadai	Kurang Memadai	Sangat Kurang	Total
<i>Yogyakarta</i>					
Manajer	33,33	66,67	-	-	(6,67)100,0
Kepala Bagian	7,69	53,85	38,46	-	(14,44) 100,0
Mandor / supervisor	40,0	20,0	33,33	6,67	(16,67) 100,0
Buruh	15,38	11,53	63,46	9,61	(57,78)100,0
Staf admistrasi	50,0	-	25,0	25,0	(4,44)100,0
Total	20,0	22,2	50,0	7,8	100,0(100,0)
n	18	20	45	7	90
<i>Denpasar</i>					
Manajer	-	-	100,0	-	(1,25) 100,0
Kepala Bagian	4,0	40,0	48,0	4,0	(31,25) 100,0
Mandor / supervisor	-	50,0	50,0	-	(2,50) 100,0
Buruh	6,25	4,17	75,0	14,58	(60,0) 100,0
Staf administrasi	-	100,0	-	-	(5,0) 100,0
Total	6,20	16,30	65,0	12,50	(100,0)100,0
n	5	13	52	10	80
<i>Bandung</i>					
Manajer	-	100,0	-	-	(4,25) 100,0
Kepala Bagian	50,0	50,0	-	-	(4,25) 100,0
Mandor / supervisor	23,81	28,57	19,05	-	(44,68) 100,0
Buruh	56,23	6,25	25,0	12,5	(34,04)100,0
Staf administrasi	-	40,0	60,0	-	(12,76) 100,0
Total	31,91	34,04	27,66	6,39	100,0
n	15	16	13	3	47

Sumber : Data Primer 2001

Selanjutnya secara lebih rinci, bila menilik dari kecukupan pendapatan responden nampak pada tabel 5.3 bahwa responden di lokasi Yogyakarta yang merasa pendapatannya kurang memadai terutama mereka yang posisinya sebagai buruh. Hal ini juga berarti bahwa banyak kelompok buruh yang tidak puas

dengan upah yang diterima. Sedangkan posisi mandor produksi keatas merasa pendapatan yang mereka peroleh sudah memadai, bahkan sebagian upah yang diterima dapat disisihkan untuk ditabung. Namun ironisnya untuk kelompok kepala bagian non produksi sebagian besar merasa pendapatannya kurang memadai. Sementara itu di lokasi Denpasar sebagian besar responden merasa pendapatan yang diterima kurang memadai dan dirasakan oleh mereka disetiap posisi jabatan. Sedangkan mereka yang merasa pendapatannya memadai ternyata mereka masih ada hubungan kekerabatan dengan pemilik perusahaan. Untuk responden yang berlokasi di Karawang, dari posisi terendah (buruh) sampai posisi manajer sebagian besar mereka merasa pendapatannya sudah memadai bahkan mereka dapat menabung setiap bulannya. Hal ini didukung dengan wawancara dengan buruh produksi, mereka menyatakan puas karena selama bekerja diperusahaan sudah dapat memiliki rumah meskipun dengan jalan mengangsur setiap bulannya. Namun demikian, pola aspek-aspek pendapatan terdahulu tidaklah konsisten dengan tingkat responden yang berkeinginan pindah kerja seperti diungkapkan pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4
Persentase Responden Menurut Upah Yang Diterima dan Keinginan
Pindah Bekerja di Industri Berorientasi Ekspor

Upah yang diterima	Keinginan Pindah Pekerjaan				Total
	Sangat Ingin	Ingin	Tidak Ingin	Sangat Tidak Ingin	
<i>Yogyakarta</i>					
Sangat sesuai	33,30	-	66,67	-	(2,33) 100,0
Sesuai	9,62	19,23	59,61	11,54	(57,78)100,0
Tidak sesuai	8,57	28,57	54,28	8,57	(38,89)100,0
Sangat tidak sesuai	-	-	-	-	-
Total	10,0	22,20	57,78	10,0	100,0 (100,0)
n	9	20	52	9	90
<i>Denpasar</i>					
Sangat sesuai	-	-	-	100,0	(1,25) 100,0
Sesuai	5,26	31,58	63,16	-	(47,50)100,0
Tidak sesuai	10,54	26,30	57,89	5,27	(26,25)100,0
Sangat tidak sesuai	-	38,09	47,62	-	(25,0) 100,0
Total	7,50	31,25	57,50	3,75	100,0 (100,0)
n	6	25	46	3	80
<i>Bandung</i>					
Sangat sesuai	-	100,0	-	-	(2,13) 100,0
Sesuai	8,33	29,17	54,17	5,27	(47,5) 100,0
Tidak sesuai	14,29	38,09	47,62	-	(44,68)100,0
Sangat tidak sesuai	-	-	100,0	-	(2,13) 100,0
Total	10,64	34,04	51,06	4,26	100,0 (100,0)
n	5	16	24	2	47

Sumber : Data Primer 2001

Nampaknya upah yang diterima dibandingkan hasil kerja responden tidak ada kaitan langsung dengan keinginan responden untuk pindah bekerja ketempat lain. Pada tabel 5.4 di tiga lokasi penelitian, ada sejumlah responden di Yogyakarta, Denpasar dan Karawang yang merasa menerima upah tidak sesuai dengan hasil kerja masing-masing sebanyak 38,89%, 44,68% dan 44,68%. Dari jumlah tersebut ada sebanyak 54,28% responden di Yogyakarta yang menyatakan tidak ingin pindah pekerjaan dan di Denpasar sebanyak 47,82%.

Sementara di Karawang yang tidak ingin pindah pekerjaan mencapai 47,62%. Tingkat turn over pekerja sangat rendah terutama karena upah yang diberikan sesuai dengan UMR bahkan lebih tinggi dari UMR. Selain hal tersebut yang sangat mempengaruhi pekerja tidak pindah adalah perusahaan mampu memberikan reward baik dalam bentuk materi maupun non materi, seperti perusahaan memberi kesempatan bagi semua pekerja untuk mengambil cicilan rumah dari BTN dengan jalan perusahaan memberi uang muka sebagai syarat pengambilan rumah. Disamping itu, kesempatan kerja yang upahnya seperti perusahaan *packaging* jumlahnya terbatas bahkan pada zaman krisis seperti sekarang ini banyak perusahaan yang bangrut sehingga dengan terpaksa memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya. Sehingga bila mereka keluar dari perusahaan maka banyak tenaga kerja baru yang ngantri untuk menggantikan posisinya. Namun bagi mereka yang upahnya sudah sesuai dengan hasil kerja tetapi masih menginginkan pindah pekerjaan. Semua ini dikarenakan mereka merasa mempunyai keahlian (professional) dan ada kesempatan bekerja di tempat lain dengan upah yang lebih tinggi.

5.4. Insentif Lainnya Yang Diterima Pekerja

Insentif adalah pembayaran berupa uang sebagai imbalan atas jasa prestasi / produksi yang diberikan untuk kelompok kerja tertentu di dasarkan atas tingkat prestasi kerja. Besarnya insentif atau bonus perusahaan kepada pekerjanya tergantung pada manajemen dari perusahaan yang bersangkutan.

Selain bonus maka yang dapat dikategorikan sebagai insentif oleh pekerja adalah beberapa tunjangan yang diberikan perusahaan antara lain tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, pemberian uang makan, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, pemberian uang cuti atau rekreasi.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perusahaan di Denpasar memberikan insentif yang berupa bonus yang besarnya tergantung besarnya produksi yang dikirim keluar negeri. Bila perusahaan dapat mengirim 35.000 pcs/bulan maka masing-masing karyawan memperoleh bonus sebesar Rp 50.000,-. Tetapi bila perusahaan hanya bisa mengirim 30.000 pcs/bulan maka pekerja hanya mendapatkan bonus sebesar Rp25.000,-. Hasil wawancara dengan pekerja mengatakan bahwa besarnya insentif yang pernah diterima jumlahnya sebesar Rp100.000,- (tahun 2001). Disini perusahaan tidak membedakan atas prestasi kerja yang telah dicapai pekerjanya. Selain itu, bonus akhir tahun juga ada namun besarnya tergantung kemampuan perusahaan dan biasanya berupa kain (bahan pakaian) sebanyak 12 meter per 3 bulan.yang diberikan sebanyak 2 kali dalam setahun Selanjutnya jenis insentif lain yang diterima pekerja adalah uang lembur,, tunjangan sembako sebesar Rp76.000,- per tahun; tunjangan hari raya sebesar satu kali gaji pokok, dan tunjangan kesehatan yang besarnya relatif kecil, di sini bila pekerja sakit bisa berobat ke klinik perusahaan,.Sementara itu, bila pekerja sakit yang harus mengeluarkan uang banyak seperti operasi/ rawat inap dirumah sakit atau melahirkan perusahaan tidak dapat menanggung biaya yang dikeluarkan pekerja.

Sementara itu, di Yogyakarta dan Karawang besarnya insentif atau bonus akan diberikan perusahaan kepada pekerja tergantung pada jenjang kepangkatannya dan konduite pekerja. Semakin tinggi jenjang kepangkatannya maka insentif yang diberikan semakin tinggi. Adapun bentuk insentif yang diterima pekerja diperusahaan di Yogyakarta adalah jaminan ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja), jaminan kesehatan dimana bila pekerja ataupun keluarganya sakit memperoleh biaya sepenuhnya dari perusahaan untuk pengobatan/ perawatan kesehatan sesuai dengan pengeluaran yang telah dikeluarkan. Pemberian perumahan dinas bagi karyawan tertentu dan setiap tahun perusahaan mengadakan rekreasi yang diadakan satu tahun sekali. dan

pemberian tunjangan hari raya sebesar 1 kali gaji. Untuk kerapihan kerja maka kepada pekerja setiap tahunnya diberikan pakaian kerja sebanyak 3 stel, sedangkan untuk konsumsi karyawan pada siang hari maka perusahaan memberikan makan siang agar karyawan tidak perlu mencari makan diluar perusahaan.

Sedangkan insentif lain yang diperoleh pekerja di Karawang, adalah makan sebanyak 1 kali perhari seharga Rp5.000,-, disediakan oleh perusahaan baik itu pekerja shief siang ataupun malam. Bila shief malam pekerja diberikan tambahan telur atau kacang hijau serta susu segar yang boleh dikonsumsi sesuai kemauan pekerja (dengan syarat tidak boleh dibawa pulang). Perusahaan memberikan acara rekreasi yang diadakan setahun sekali. Tunjangan hari raya diberikan pada mereka yang besarnya tidak sama tergantung dengan lama kerja. Bagi pekerja yang lama kerjanya diatas 2 tahun maka perusahaan memberi THR sebesar 2 kali gaji dan bagi mereka yang lama kerjanya 1,5 tahun sampai 2 tahun maka tunjangan yang diperoleh sebesar 1,5 kali gaji, serta 1 kali gaji untuk mereka yang masa kerjanya baru mencapai 3 bulan sampai 1,5 tahun. Untuk yang bekerja masa percobaan kurang dari 3 bulan tidak da insentif ini. Insentif lain yang menarik pekerja adalah uang lembur dan besarnya uang lembur telah diatur oleh perusahaan. Disini pekerja juga diikutsertakan Jamsostek (jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua). Berdasarkan UU No.3/1992 dan PP No.4/1993 iuran Jaminan Hari tua dilaksanakan sebagai berikut a) 2% ditanggung oleh pekerja dan 3,7% ditanggung perusahaan. Disamping Jamsostek perusahaan juga memberkian jaminan kesehatan yang pengaturannya diatur perusahaan berdasarkan golongan penggajian. Bagi mereka yang penggajiannya termasuk golongan 11-13 bila menderita sakit biasa maka perusahaan memberikan biaya sebesar Rp75.000 perbulan dan untuk golongan 3 – 10 hanya sebesar Rp 50.000,- perbulan. Apabila pekerja ataupun

keluarganya sakit dan memerlukan perawatan maka perusahaan memberikan biaya perawatan untuk golongan 11 – 13 adalah perawatan kelas II dan golongan 3 – 10 adalah perawatan kelas III, yang standar yang digunakan adalah rumah sakit swasta. Namun perusahaan memberikan bantuan sebesar 90% dari total biaya perawatan inap di Rumah Sakit. Disamping itu, apabila pekerja ingin memiliki rumah maka perusahaan membantu mereka dengan memberi uang muka pengambilan rumah dan untuk pelunasannya diangsur sendiri oleh yang bersangkutan. Transportasi ke tempat kerja juga merupakan kebutuhan pekerja untuk kelancaran tugasnya dan biasanya biaya yang dikeluarkan cukup tinggi. Untuk meringankan beban pekerjaannya maka perusahaan menyediakan transportasi berupa kendaraan antar jemput.

Dari ketiga perusahaan yang menjadi obyek penelitian ternyata perusahaan *packaging* di Bandung yang sangat peduli dan mampu memberi banyak insentif kepada karyawannya. Dari hasil pengamatan di perusahaan tersebut rata-rata semua pekerjanya dari level bawah (buruh) mampu mempunyai rumah sendiri melalui kredit dari BTN.

5.5. Tingkat Kesejahteraan

Konsep kesejahteraan dalam banyak kasus sering disamakan dengan tingkat pendapatan. Sebenarnya tingkat pendapatan adalah dimensi pemasukan yang memang tingkat besarnya bias digunakan sebagai indikasi kesejahteraan. Dimana semakin besar pendapatan seseorang tertentu makasemakin sejahteralah dia. Namun ketika tingkat pendapatan dari sekelompok orang belum tentu menghasilkan kesejahteraan yang sama pada setiap orang dalam kelompok tersebut. Hal ini disebabkan dalam konsep kesejahteraan selain dimensi pemasukan, dimensi pengeluaran (*cost*) yang menjadi kewajibannya akan ikut menentukan. Sebagai contoh seorang manajer dengan pendapatan katakanlah

Rp. 2 juta per bulan tidak lebih sejahtera dari seorang buruh berpenghasilan Rp. 500 ribu perbulan, manakala si manajer harus menanggung 5 orang anggota keluarga lainnya sedangkan si buruh adalah lajang. Jadi si manajer menyediakan anggaran rata-rata Rp. 400 ribu perbulan per anggota keluarga, sedangkan si buruh Rp. 500 ribu perbulan. Selain jumlah tanggungan di dalam keluarga banyak aspek lainnya yang menentukan kebutuhan pengeluaran yang bervariasi di antara keluarga-keluarga. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah tingkat pemenuhan kebutuhan individu/keluarga sehari-hari.

Selanjutnya di antara berbagai ukuran untuk menentukan tingkat kesejahteraan pekerja, pada penelitian ini digunakan indicator porsi pengeluaran rumah tangga terhadap makanan (food) dan non makanan (non-food), indicator kecukupan pendapatan bias atau tidak menabung, dan kontribusi pendapatan pekerja pada rumah tangganya.

Pendapatan pekerja yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan pengeluaran terbesar non makanan dapat dikatakan cukup sejahtera. Sebaliknya pengeluaran yang didominasi oleh makanan dianggap taraf hidup pekerja masih subsistem level.

Berdasarkan ukuran ini ternyata mayoritas responden di tiga lokasi sudah relatif sejahtera (41% di Yogyakarta, 51,3% di Denpasar dan 74,5% di Bandung). Sebaliknya kelompok responden yang masih hidup dalam taraf subsistem level meliputi 43,5% di Yogyakarta 42,5% di Denpasar dan 2,3% di Karawang). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini.

Tabel 5.5
Persentase Responden Menurut Pengeluaran Tenaga Kerja Setiap Bulan
Di Yogyakarta, Denpasar dan Karawang

Keterangan	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
1. Non Makanan Lebih Tinggi	53,6	56,1	79,5
2. Makanan Lebih Tinggi	43,5	42,5	18,2
3. Sama	2,9	1,4	2,3
Total	100,0 (69)	100,0 (73)	100,0 (44)

Sumber : Data primer PEP-LIPI, Tahun 2001

Sementara itu, untuk melihat kesejahteraan pekerja dapat juga dilihat dari pendapatan perbulannya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pendapatan pekerja di Yogyakarta dan Denpasar digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya masih kurang (Yogyakarta sebesar 57,8% dan Denpasar sebesar 67,5%). Meskipun demikian masih ada pekerja yang mampu menabung, tetapi kemampuan pekerja di Yogyakarta dan Karawang lebih tinggi dibandingkan pekerja di Denpasar, dimana proporsi pekerja di Yogyakarta mencapai 20,0%, Bandung 31,9% sedangkan di Denpasar hanya 6,3%.

Namun tidak demikian halnya dengan pekerja pada perusahaan di Karawang, yang sebagian besar pendapatannya sudah memadai dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan bahkan mereka sudah dapat menabung yang jumlahnya mencapai 31,9%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.6. berikut ini.

Tabel 5.6
Persentase Responden Menurut Kecukupan Pendapatan Tenaga Kerja Untuk
Kebutuhan Sehari-hari di Yogyakarta, Denpasar dan Karawang

Keterangan	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
Bisa Menabung	20,0	6,3	31,9
Memadai	22,2	16,3	34,0
Kurang	50,0	55,0	27,7
Sangat kurang	7,8	12,5	6,4
Total	100,0 (90)	100,0 (80)	100,0 (47)

Sumber : Data primer PEP-LIPI, Tahun 2001

Dalam melihat kesejahteraan pekerja selain melihat pernyataan responden dari kecukupan pendapatan yang diterima juga dapat dilihat dari kontribusi pengeluarannya dalam rumah tangganya. Untuk melihat berapa kontribusi pendapatan pekerja terhadap pengeluaran rumah tangganya dikemukakan pada tabel 5.7.

Tabel 5.7
Persentase Responden Menurut Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Terhadap
Pengeluaran Rumah Tangga Di Yogyakarta, Denpasar dan Karawang

Keterangan	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
< 25%	0,0	6,3	0,0
25 – 50%	25,0	47,9	19,5
51 – 75%	23,5	10,4	11,1
76 – 100%	51,5	35,4	69,4
Total	100,0 (68)	100,0 (48)	100,0 (36)

Sumber : Data Primer PEP-LIPI, 2001

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi pendapatan pekerja terhadap pengeluaran rumah tangga yang paling tinggi terdapat pada perusahaan yang lokasinya di Karawang, dimana kontribusinya mencapai 76,0% - 100,0% yaitu meliputi sebesar 69,4% responden. Kemudian baru disusul pekerja di perusahaan yang berada di Yogyakarta sebanyak 51,5% responden. Sementara itu, pekerja di perusahaan yang berlokasi di Denpasar proporsi terbesar responden (28,8%) kontribusi pendapatannya hanya 25,0% - 50,0% terhadap pengeluaran rumah tangga.

5.6. Pendapatan dan Kualitas Hasil Kerja

Secara teoritis variabel pendapatan khususnya upah sangat menentukan kualitas hasil kerja atau aktualisasi kualitas pekerja. Bahkan secara aspiratif setiap pekerja menginginkan upah yang sebesar mungkin untuk pekerjaan yang seringannya mungkin. Sebaliknya pemberi kerja menginginkan upah yang serendah mungkin untuk pekerjaan yang sebanyak mungkin. Tingkat upah yang terjadi adalah pada tingkat/titik pertemuan/kompromi antara pihak pekerja (*supply*) dan pemberi kerja (*demand*).

Masalahnya di Indonesia kondisi "*labor market*" berada pada tingkat "*excess supply*". Artinya terdapat kelebihan tenaga kerja jauh di atas permintaan/kebutuhan pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini kecenderungan yang terjadi adalah murahnya upah tenaga kerja. Jika pada tingkat upah tertentu seseorang pekerja tidak mau bekerja, maka akan banyak pekerja lain yang mau karena pilihan upah murah jauh lebih baik daripada menganggur. Untuk menghindari terjadinya eksploitasi pemberi kerja terhadap pekerja, maka peran regulator (pemerintah) menjadi sangat penting. Hal inilah salah satu faktor yang menyebabkan lahirnya peraturan upah minimum regional (UMR) yang sekarang disebut Upah Minimum Provinsi. Meskipun telah ada

UMR tersebut, namun sering tingkatnya masih tidak memuaskan pekerja. Sebaliknya untuk tahun terakhir (2002) malah pihak pemberi kerja/perusahaan-perusahaan banyak yang protes terhadap UMP yang naik lebih kurang 30% yang dianggap tidak terkait dengan produktivitas pekerja dan menjadi beban berat karena kinerja perusahaan relatif kurang baik selama krisis. Hal ini bisa berdampak pada kebangkrutan yang mempersempit peluang kerja atau semakin tingginya “*excess supply*” dalam “*labor market*” yang pada gilirannya merugikan ekonomi Indonesia secara keseluruhan.

Berbagai gejolak dan perdebatan tentang upah pekerja di Indonesia masih berlangsung. Pemerintah dalam hal ini mesti berhati-hari dalam meluncurkan kebijakannya. Dalam kaitan ini sebenarnya tingkat dan proporsi upah pekerja Indonesia di antara negara-negara ASEAN sangatlah rendah dan minim. Produktivitas yang rendah menciptakan nilai tambah yang rendah, ditambah proporsi upah yang rendah dari nilai tambah, lengkaplah ketidakberdayaan pekerja Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.8. berikut.

Tabel 5.8
Tingkat Produktivitas dan Upah Perkapita
Di Beberapa Negara Asia (US \$)

Negara	1990			1999		
	Produktivitas	Upah	Rasio	Produktivitas	Upah	Rasio
Jepang	79.823	26.368	0,33	92.582	31.687	0,34
Singapura	33.886	10.800	0,31	40.674	21.534	0,53
Korea Selatan	33.184	10.800	0,31	40.916	10.743	0,26
Taiwan	24.523	10.168	0,41	33.462	14.017	0,42
Malaysia	10.881	3.240	0,30	12.661	3.429	0,27
Thailand	13.613	3.523	0,26	19.946	2.705	0,14
Indonesia	4.265	925	0,22	5.133	1.008	0,20

Keterangan: Produktivitas adalah nilai tambah per pekerja

Sumber: Unido, 1995, dan World Economic Indicators, 2000

Tabel di atas mengungkapkan apapun alasannya kondisi pekerja Indonesia di antara beberapa negara Asia sangat buruk dan cenderung makin buruk. Produktivitas rendah, proporsi upah terhadap produktivitas rendah dan cenderung menurun. Dalam kondisi seperti ini bagaimana dapat diharapkan perbaikan mutu tenaga kerja yang langsung atau tidak langsung terindikasi berkualitas rendah. Sebenarnya tingkat produktivitas yang rendah pekerja Indonesia bukan saja oleh rendahnya kualitas pekerja tetapi lebih disebabkan oleh jenis usaha/industri yang kebanyakan padat karya dengan nilai tambah yang rendah pula. Meskipun pilihan jenis usaha relatif rendah nilai tambahnya, namun mestinya proporsi upah tidak harus rendah pula. Secara makro hal ini menunjukkan adanya eksploitasi terhadap pekerja karena "*excess supply*" tenaga kerja, tetapi belum tentu kualitas pekerja dalam kondisi tersebut juga rendah.

Selanjutnya penelitian ini dalam konteks lebih mikro berusaha mengungkapkan bagaimana keadaan kualitas pekerja dalam standar upah yang dianggap rendah dan berbau eksploitasi tersebut. Dalam hal ini ukuran yang digunakan adalah kualitatif dalam perbandingan dengan standar perusahaan

Selanjutnya hasil penelitian pada sektor industri berorientasi ekspor di tiga lokasi mengungkapkan tentang hubungan tingkat upah dengan kualitas hasil kerja yang dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Secara parsial nampak bahwa mayoritas responden di tiga lokasi penelitian pada berbagai tingkat upah telah menghasilkan kualitas kerja sama dan bahkan lebih baik dari standar perusahaan. Hanya sebagian kecil responden yang mengakui telah bekerja dengan kualitas lebih rendah dari standar. Secara berturut-turut mereka yang mempunyai kualitas hasil kerja di bawah standar masing-masing di Yogyakarta pada tingkat upah < 300.000 dan 300.000 – 499.999 rupiah, di Denpasar pada tingkat upah < 300.000, 300.000 – 499.999, dan 700.000 – 899.999 rupiah, dan di Karawang pada tingkat upah 900.000 – 1099.000 rupiah (lihat Tabel 5.9).

Secara umum urutan kualitas hasil kerja di antara ketiga lokasi penelitian adalah yang terbaik di Karawang, kedua di Yogyakarta, dan terakhir di Denpasar. Di Karawang mayoritas responden (94,28%) dapat memenuhi standar kualitas hasil kerja yakni 54,28% responden di atas standar dan 40% responden sama dengan standar. Dalam pada itu di Yogyakarta mayoritas responden (93,26%) memenuhi standar kualitas hasil kerja yakni 34,83% responden di atas standar dan 58,43% responden standar. Terakhir di Denpasar juga mayoritas responden (87,88%) telah memenuhi standar kualitas hasil kerja yakni 19,70% responden di atas standar dan 68,18% responden sama dengan standar. Alasan utama kualitas hasil kerja lebih baik dan sama dari mayoritas responden adalah kualitas/kemampuan pekerja yang baik. Sedangkan bagi yang

di bawah standar kualitas hasil kerjanya memang utamanya disebabkan relatif rendahnya kemampuan pekerja, dan target (standar) terlalu tinggi.

Dilihat di ketiga lokasi penelitian, jelas tingkat upah terbukti berpengaruh secara konsisten terhadap kualitas hasil kerja. Urutan besarnya tingkat upah rata-rata responden pekerja dan kualitas hasil kerjanya di antara industri-industri di ketiga lokasi penelitian sama. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa industri yang tingkat upah pekerjanya lebih tinggi akan memberikan kualitas hasil kerja yang lebih baik, vice versa.



Tabel 5.9
Persentase Responden Menurut Upah yang Diterima dan Kualitas
Hasil Kerja di Industri Berorientasi Ekspor

Upah / bln (ribu RP)	Lebih Baik	Sama	Lebih Rendah	Total
<i>Yogyakarta</i>				
< 300	16,67	83,33	8,33	100,0
300 – 499	22,92	68,75	22,22	100,0
500 – 699	55,56	22,22	-	100,0
700 – 899	75,00	25,00	-	100,0
900 – 1.099	66,67	33,33	-	100,0
1.100 – 1.299	33,33	66,67	-	100,0
1.500 atau lebih	41,67	58,33	-	100,0
Total	34,83	58,43	6,74	100,0
n	31	52	6	89
<i>Denpasar</i>				
< 300	17,67	58,8	23,53	100,0
300 – 499	18,18	72,73	9,09	100,0
500 – 699	50,0	50,0	-	100,0
700 – 899	20,0	60,0	20,0	100,0
1.500 atau lebih	-	100,0	-	100,0
Total	19,70	68,18	12,12	100,0
n	13	45	8	66
<i>Karawang</i>				
< 300	-	-	-	-
300 – 499	-	-	-	-
500 – 699	33,33	66,67	-	100,0
700 – 899	50,0	50,0	-	100,0
900 – 1.099	33,33	33,33	33,33	100,0
1.100 – 1.299	-	100,0	-	100,0
1.500 atau lebih	66,67	33,33	-	100,0
Total	54,28	40,0	5,72	100,0
n	19	14	2	35

Sumber : Data Primer 2001

5.7. Kesimpulan

Tidak semua perusahaan yang berorientasi ekspor dapat memberi upah pekerjaanya sesuai upah minimum regional (UMR) yang ditentukan pemerintah. Ini terjadi diperusahaan garmen di Denpasar (Bali) yang tidak mampu memberi upah sesuai UMR, malahan lebih rendah daripada UMR. Perusahaan menganggap komponen UMR itu penjumlahan insentif, makan siang dan pemberian sembako.

Hanya perusahaan pengepakan yang kondisi kesejahteraannya memadai disemua posisi, dimana posisi terendah (buruh) sampai posisi manajer merasa pendapatannya sudah memadai bahkan mereka dapat menabung setiap bulannya. Sementara itu pendapatan pekerja di Yogyakarta yang merasa pendapatannya memadai hanya diposisi mandor produksi keatas, sedangkan pekerja di Denpasar hampir disemua posisi jabatan merasa pendapatannya kurang memadai.

Meskipun upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh pekerja, ternyata hal tersebut tidak mempengaruhi keinginan pekerja untuk pindah pekerjaan ke perusahaan lain. Keterbatasan kesempatan kerja yang menjadi pertimbangan pekerja dan kenyamanan lingkungan kerjanya yang kuat mempengaruhi mereka tidak pindah pekerjaan.

Tingkat kesejahteraan pekerja di tiga lokasi penelitian sudah relatif baik bila dilihat dari pengeluaran terbesar non-makanan (41% Yogyakarta, 51,3% di Denpasar dan 74,5% di Karawang). Sebaliknya kelompok responden yang masih hidup dalam taraf subsistem level meliputi 33,3 % Yogyakarta, 38,8% di Denpasar dan 2,1% di Karawang.

Akhirnya hal yang menarik dari temuan ini adalah adanya konsistensi searah tingkat upah dengan tingkat kualitas hasil kerja. Dengan kata lain dari penelitian ini dapat terungkap adanya hubungan searah antara tingkat upah dan kualitas hasil kerja sebagai salah satu indikator kualitas tenaga kerja. Artinya

semakin tinggi tingkat upah semakin tinggi kualitas hasil kerja. Namun demikian, sangat disadari bahwa preposisi ini masih perlu digali dan dielaborasi paling tidak dari sisi hubungan tingkat upah dengan tingkat kualitas hasil kerja dan tingkat aktualisasi/pemanfaatan potensi diri (kualitas) tenaga kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Darwin, dkk. (2001), *Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Era Persaingan Bebas*. Jakarta: PEP-LIPI..
- Dedi Haryadi dkk, (1994). *Tinjauan Kebijakan pengupahan Buruh di Indonesia*, Bandung: Yayasan Akatiga
- Hikam, M.A.S. dkk, 1998. *Strategi Kebijakan Pemerintah Dalam Masalah Pengupahan Tenaga Kerja: Studi kasus pada perusahaan Menengah dan Besar di Sektor Industri Pengolahan Ringa..* Jakarta: PEP-LIPI.
- Kompas, 17 Mei 2001
- Kompas, 17 November 2001
- Simanjuntak, Payaman, (1995), *Teori Pengupah*, Jakarta: HIPSMI
- Sukarna, W dan M. Soekarni, (1999), Kinerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia: Kasus Pada Industri Pengolahan Besar dan Sedang. *Buletin Pengkajian Masalah Kependudukan dan Pembangunan*, X (1 -3). Jakarta.
- R. Goenawan Oetomo, (2001), Kondisi hubungan Industrial dan Peraturan Ketenagakerjaan. *Kompas*, 24 Juni 2001
- Tempo, 5 Agustus 2001 Tempo Selingan, Mengukur Bahagia dengan Cuaca

Tabel 5.2a
Upah Rata-Rata Pekerja Perbulan (Ribu Rupiah) di Industri Berorientasi Ekspor

Posisi	Upah Rata-rata perbulan							Total
	<300	300-499	500-699	700-899	900-1099	1200-1399	1.500/lebih	
<i>Yogyakarta</i>								
Manajer	-	-	-	-	14,28	-	85,72	(8,75) 100,0
Kepala Bagian	-	-	7,69	61,54	-	23,08	7,69	(14,44) 100,0
Mandor	-	26,67	46,67	13,33	-	-	-	(16,66) 100,0
Buruh produksi	8,77	87,72	3,51	-	-	-	-	(63,33)100,0
Staf admisistrasi	-	50,0	25,0	25,0	-	-	-	(4,4) 100,0
Total	5,5	57,8	10,0	12,2	3,3	3,3	7,9	100,0 (100,0)
n	5	52	9	11	3	3	7	90
<i>Denpasar</i>								
Manajer	-	-	-	100,0	-	-	-	(1,25) 100,0
Kepala Bagian	-	24,0	32,0	20,0	-	-	24,0	(31,25) 100,0
Mandor / Supervisor	-	50,0	-	50,0	-	-	-	(2,50)100,0
Buruh	35,42	58,35	6,25	-	-	-	-	(60,0) 100,0
Staf administrasi	-	100,0	-	-	-	-	-	(5,0) 100,0
Total	21,2	48,7	13,7	8,7	-	-	7,7	(100,0) 100,0
n	17	39	11	7	-	-	6	80
<i>Bandung</i>								
Manajer	-	-	-	-	-	-	100,0	(4,27)100,0
Kepala Bagian	-	-	-	-	-	-	100,0	(4,27) 100,0
Mandor	-	-	9,52	-	14,28	9,53	66,67	(44,68) 100,0
Buruh	-	-	6,4	18,7	25,0	18,7	31,2	(34,02) 100,0
Staf administrasi	-	-	16,66	16,66	16,66	16,66	33,36	(12,76) 100,0
Total	-	-	8,5	8,5	17,0	12,8	53,2	(100,0) 100,0
n	-	-	4	4	8	8	25	47

Sumber: Data Primer

LIPI

VI

PENGEMBANGAN KUALITAS TENAGA KERJA DALAM INDUSTRI BERORIENTASI EKSPOR

Oleh: Darwin Syamsulbahri

6.1. Pendahuluan

Krisis ekonomi berkepanjangan dalam lima tahun terakhir telah memperlemah berbagai aspek kehidupan ekonomi bangsa Indonesia. Aspek ekonomi yang tersisa dan masih menjadi andalan Indonesia paling tidak adalah sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang tidak disertai kualitas memadai, bahkan dapat dikatakan rendah (Darwin, ed., 2001).

Di sisi lain, dalam tahun-tahun mendatang Indonesia sudah harus siap bersaing dalam perekonomian global. Persaingan ekonomi tidak saja meliputi produk, tetapi juga pada tingkat kualitas tenaga kerja. Persaingan kualitas tenaga kerja secara konkrit paling tidak mulai terasa pada tahun 2003 dengan diberlakukannya Asean Free Labor Area (AFLA) yang memberi kebebasan mobilitas dan persaingan tenaga kerja di negara-negara ASEAN. Dengan kualitas tenaga kerja yang masih rendah jelas persaingan tersebut akan menjadi ancaman bagi eksistensi tenaga kerja Indonesia. Tingkat pengangguran yang sudah sangat tinggi akibat krisis akan lebih membengkak lagi. Meskipun ada harapan akan meningkatnya investasi asing (FDI), namun seperti yang dikemukakan Hemmer (2000) investasi asing ini bukan hanya memindahkan modal barang tetapi juga tenaga kerja yang berkualitas dari luar negeri.

Keadaan di atas sangat akan merugikan, dimana dengan kualitas yang rendah tenaga kerja Indonesia akan menjadi budak di negeri sendiri, kecuali jika segera terjadi peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia secara signifikan.

Secara keseluruhan harapan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia dalam waktu cepat tidaklah mungkin, namun secara selektif pada bidang-bidang pekerjaan formal khususnya sector industri modern (besar dan sedang) yang juga menjadi sentral investasi asing, perbaikan kualitas tenaga kerja masih mungkin segera diperbaiki. Perbaikan kualitas tenaga kerja industri yang paling segera dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan pemanfaatan yang sesuai dengan potensi diri tiap pekerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja industri selanjutnya yang segera pula dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan melalui pelatihan.

Dalam kenyataannya usaha peningkatan kualitas tenaga kerja industri ini sudah dan selalu berlangsung, namun karena belum adanya definisi dan ukuran baku yang tepat tentang kualitas tenaga kerja maka tidak diketahui efektivitas usaha tersebut. Untuk itu selain pendekatan yang selama ini (produktivitas) perlu suatu pendekatan alternatif dalam menentukan tingkat kualitas tenaga kerja yang lebih representatif dan aspiratif dari sisi tenaga kerja yang dinilai. Bagian ini mengkaji tentang definisi dan aspek ukuran kualitas tenaga kerja alternatif, keadaan kualitas tenaga kerja industri berorientasi ekspor dan alternatif pengembangan kualitas tenaga kerja.

6.2. Aspek Definisi dan Pengukuran Tingkat Kualitas Tenaga Kerja

Sebagai salah satu negara berkembang yang sedang dililit krisis ekonomi berkepanjangan, Indonesia sering disebut memiliki mayoritas tenaga kerja dengan kualitas rendah. Dalam berbagai studi (diantaranya Ananta, 1996; Nagib, 1999) rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia banyak disinggung, namun belum ada yang tegas dan jelas menguraikannya. Kebanyakan dari studi tersebut mengungkapkan definisi dan ukuran kualitas tenaga kerja secara tidak langsung yakni melalui tingkat pendidikan/keterampilan, kesehatan/gizi, dan produktivitas. Padahal semua pihak tahu bahwa semua variabel tersebut hanya

merupakan sebagian factor-faktor yang menentukan/mengindikasikan dan bukan kualitas itu sendiri. Mungkin secara teoritis dan makro indikator-indikator tersebut benar memberi kecenderungan, tetapi dalam praktek pekerja berpendidikan tinggi belum tentu berkualitas lebih baik dari pekerja berpendidikan sama atau lebih rendah lainnya. Selain itu ukuran di atas tidak valid dalam membandingkan kualitas tenaga kerja antar jenis dan posisi pekerjaan yang berbeda-beda. Dalam pada itu produktivitas tenaga kerja sering diukur berdasarkan hasil kerja per satuan waktu yang sering dianggap sebagai gambaran kualitas tenaga kerja, padahal produktivitas dihasilkan dari kombinasi tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi. Jadi sebenarnya produktivitas bukanlah hanya refleksi kualitas tenaga kerja melainkan gambaran kualitas semua faktor produksi.

Beberapa studi yang mengkaji tentang kualitas tenaga kerja cenderung memberikan gambaran tidak langsung. Fleisner & Kuiesner (1984) misalnya menyatakan bahwa dalam teori ekonomi kualitas tenaga kerja diukur dari bobot kontribusinya terhadap output (produktivitas), tingkat upah, jumlah tenaga kerja, dan jam kerja yang mencerminkan kontribusi pekerja terhadap produksi. Persoalannya justru terletak pada kesulitan bahkan ketidakmungkinan memisahkan atau menghitung kontribusi tenaga kerja terhadap produksi. Golub dalam penelitiannya yang dikutip Lee (1997) menyatakan bahwa tingkat produktivitas (representasi kualitas pekerja) dan upah sangat erat kaitannya dan mempunyai arah pergerakan yang sama. Sementara itu Cambell R. Mc.Connel dan Stanley L. Brue (1995) lebih melihat peningkatan pendidikan dan latihan akan meningkatkan produktivitas yang selanjutnya menaikkan pendapatan pekerja. Senada dengan itu, GBHN RI 1993 menyatakan acuan/ukuran kualitas tenaga kerja adalah tiga aspek penting yaitu pendidikan, keterampilan, serta kesehatan dan kecukupan gizi (Nagib, 1999).

Pada sisi lain, Fauzi (1996) memberikan 8 kriteria SDM kompetitif yakni sehat jasmani dan rohani, cerdas, moral tinggi, menguasai IPTEK, mampu berkomunikasi, mempunyai kemampuan memimpin, dan mempunyai wawasan ke depan/visioner. Bill Gates (1997) memberikan 10 sifat karyawan/tenaga kerja yang baik/berkualitas hebat yakni memiliki keingintahuan mengenai produknya, memiliki ketertarikan murni meminta pelanggan diskusi penggunaan produk, mengerti kebutuhan pelanggan, memelihara pendekatan jangka panjang; memiliki pengetahuan/keterampilan khusus, fleksibel memanfaatkan kesempatan baik, berkeinginan mempelajari perekonomian bisnis, perhatian pada pesaing, menggunakan kepala (berpikir), jujur, etis dan kerja keras. Kemudian Hadari Nawawi dan H. Mini Martini (1994) menyodorkan 5 ciri manusia berkualitas yakni memiliki kualitas jasmaniah, kualitas psikologis, kualitas social, kualitas kemandirian, dan kualitas iman/taqwa. Selanjutnya Wardiman Djojonegoro (1995) mengemukakan bahwa manusia berkualitas memiliki 3 ciri dan kemampuan, yakni kemampuan di bidang IPTEK, nasionalisme dan patriotisme yang tinggi serta keimanan dan ketaqwaan.

Pada uraian di atas (dan banyak studi lain yang senada) terlihat bahwa konsep kualitas tenaga kerja yang dikemukakan tidaklah salah, namun jelas ukurannya menggunakan pendekatan tidak langsung, tanpa berusaha menyentuh tentang apa, mengapa, dan bagaimana sebenarnya kualitas tenaga kerja tersebut. Sebenarnya semua aspek yang disinggung hanya merupakan variabel penentu atau yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja, bukan kualitas tenaga kerja itu sendiri.

Tanpa mengurangi penghargaan pada studi-studi terdahulu, penelitian ini berusaha memperkaya pendekatan terhadap kualitas tenaga kerja dari yang sudah ada. Untuk itulah penelitian ini membangun definisi operasional kualitas tenaga kerja yakni ukuran posisi pekerja yang merupakan gambaran dari suatu proses perilaku pekerja mulai dari potensi sampai menjadi suatu hasil kerja.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa kualitas tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja/berproduksi maksimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dengan kata lain, tenaga kerja berkualitas baik adalah mereka yang mau dan dapat memanfaatkan secara maksimal potensi dirinya menjadi suatu prestasi kerja.

Pada dasarnya secara teoritis potensi diri individu tenaga kerja terbentuk atau ditentukan oleh factor internal pekerja yang bersangkutan yang meliputi variabel pendidikan, kesehatan, Intellectual Quation (IQ), Emotional Quation (EQ), Religius Quation (RQ), dan motivasi. Tidak mungkin sama persis potensi individu seseorang dengan orang lainnya, kecuali kapasitas setiap variabel potensi dirinya sama persis pula. Bahkan walaupun misalnya sama, selanjutnya pengaruh faktor eksternal (seperti manajemen SDM, lingkungan kerja, kesejahteraan/upah, hubungan kerja, kebijakan pemerintah, lingkungan masyarakat dan keluarga) akan berbeda bagi tiap pekerja. Hal ini memberi kesimpulan bahwa sebenarnya tidak dapat disamakan kualitas maksimal yang dapat dicapai tiap individu dalam mata jenis pekerjaan yang sama, tetapi akan berada pada interval tertentu. Dalam kenyataannya (Darwin, 2001) interval maksimasi kualitas tenaga kerja dalam jenis pekerjaan yang sama secara relatif sangat dekat. Fakta lapangan menunjukkan bahwa hasil kerja/kualitas maksimal yang dapat dicapai para pekerja di suatu jenis pekerjaan tidak saling berjauhan di atas standar target hasil kerja yang ditentukan perusahaan.

Kesimpulan lain yang dapat ditarik adalah bahwa kualitas maksimal yang dapat dicapai individu-individu pekerja adalah dalam perbandingan (relatif) terhadap potensi dirinya. Secara kolektif setiap tenaga kerja yang mencapai hasil kerja sebanding dengan potensi dirinya masing-masing tidak persis sama diantaranya tapi dalam interval berdekatan. Jadi ukuran kualitas tenaga kerja di sini dikelompokkan dalam dua grup yakni yang mencapai hasil kerja maksimal sesuai potensi diri masing-masing dan yang tidak maksimal.

Bagi grup yang tidak maksimal inilah yang kemudian dianggap kualitas tenaga kerjanya relatif rendah (dapat terukur dari perkiraan selisih persentasenya dari potensi maksimalnya) yang selanjutnya dapat ditelusuri informasi faktor-faktor yang menghambat mereka untuk bekerja optimal.

Jika informasi tentang kualitas tenaga kerja beserta latar belakangnya ini dapat digali dari para pekerja, maka informasi ini akan sangat berguna dan efektif dalam memperbaiki kualitas tenaga kerja itu sendiri dan kinerja perusahaan pada gilirannya. Karena informasi tersebut bersifat aspiratif maka usaha pemenuhan aspirasi tersebut akan sangat efektif memperbaiki kinerja kualitas tenaga kerja. Disamping itu skala prioritas terhadap variabel-variabel kualitas tenaga kerja untuk perbaikan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan hasil paling efisien dan efektif. Paling tidak informasi tentang ukuran relatif kualitas tenaga kerja ini beserta alasan dibelakangnya akan bermanfaat bagi perusahaan untuk memperluas dan mempertepat pilihan-pilihan terhadap prioritas perbaikan berbagai variabel bagi pengembangan perusahaan selanjutnya.

Pada dasarnya tidak ada yang tahu berapa seorang tenaga kerja mampu mencapai hasil kerja maksimal kecuali dirinya, karena itulah pendekatan studi ini adalah berdasarkan pengakuan/aspirasi masing-masing tenaga kerja. Pendekatan ini memang sangat bersifat subyektif, tetapi melalui teknik wawancara yang benar dengan "*cross check*" pertanyaan-pertanyaan dan mengusahakan adanya "*trust*" terhadap pewawancara maka hasil studi ini dapat dipertanggungjawabkan. Studi yang sama tahun lalu dengan obyek berbeda dan yang saat ini ketika dirujuk dengan perkiraan kualitas tenaga kerja dari hasil penilaian supervisor perusahaan yang ditugaskan tidak jauh berbeda hasilnya. Bahkan hasil penilaian supervisor lebih baik daripada pengakuan pekerjanya sendiri, jadi dapat diyakini kebenaran pengukuran studi dapat dipertanggungjawabkan.

6.3. Kualitas Tenaga Kerja Pada Beberapa Industri Berorientasi Ekspor

Sebagaimana telah diuraikan di depan bahwa definisi operasional kualitas tenaga kerja dalam penelitian ini adalah gambaran dari suatu proses perilaku pekerja mulai dari potensi diri sampai menjadi suatu hasil kerja. Definisi ini memberikan makna bahwa kualitas tenaga kerja diukur mulai dari tingkat potensi diri yang selanjutnya diaktualisasikan dalam proses pekerjaan yang pada akhirnya menciptakan tingkat hasil kerja tertentu.

Potensi diri disebut sebagai variabel internal dan faktor-faktor lain yang menentukan dalam proses pekerjaan disebut variabel eksternal yang selanjutnya berintegrasi menjelmakan hasil kerja. Pekerja yang dapat mengaktualkan potensi dirinya secara optimal dengan hambatan minimal dari variabel eksternal akan memberikan hasil kerja maksimal dianggap mempunyai kualitas kerja yang baik/tinggi, meskipun tingkat potensi dirinya tersebut mungkin dibandingkan potensi diri pekerja lainnya relatif rendah. Ketika sudah memasuki dunia kerja pada jenis dan posisi pekerjaan tertentu, perbedaan potensi diri para pekerja tidak dipersoalkan lagi karena sudah ditentukan saat rekrutmen tenaga kerja, walaupun ada perbedaan tidaklah dalam interval yang luas. Jadi di dalam suatu pekerjaan ukuran kualitas tenaga kerja lebih direfleksikan oleh tingkat aktualisasi potensi diri untuk mencapai optimalisasi yang memberikan tingkat hasil kerja maksimal.

Pada sisi potensi diri pekerja kualitasnya ditentukan oleh variabel tingkat pendidikan, kesehatan, IQ, EQ, RQ, dan motivasi. Dalam banyak kasus tingkat potensi diri hanya diukur dari tingkat pendidikan, sedangkan variabel lain disamping sulit diperoleh informasinya, juga dianggap relatif komplementer dengan tingkat pendidikan. Sehingga tidak mengherankan jika banyak pihak menggunakan tingkat pendidikan sebagai ukuran kualitas potensi diri seseorang.

Dalam kenyataannya tingkat potensi diri tenaga kerja di Indonesia relatif rendah. Hal ini tercermin dari terkonsentrasinya tenaga kerja Indonesia pada

tingkat pendidikan rendah (tidak sekolah, tidak tamat SD dan Tamat SD). Pada tahun 2000 sebagian besar tenaga kerja Indonesia yakni sekitar 62,2 persen berpendidikan rendah (tamat SD ke bawah), sekitar 33,4 persen berpendidikan menengah atau SLTP dan SLTA, dan sebagian kecil atau 4,4 persen yang berpendidikan tinggi (perguruan tinggi). Berarti mayoritas tenaga kerja Indonesia memiliki tingkat potensi diri yang rendah. Hal ini cukup memprihatinkan apalagi dengan dominasi tenaga berpendidikan rendah yang tidak optimal pula pemanfaatannya dalam dunia kerja.

Tabel 6.1.
Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Yogyakarta	Denpasar	Karawang	Rata-rata	Total Indonesia (Tahun 2000)
Rendah	4,49	12,99	0,00	5,83	62,20
Menengah	77,53	75,32	80,00	77,62	33,40
Tinggi	17,98	11,69	20,00	16,55	4,40
Total (n)	100,00 (89)	100,00 (77)	100,00 (45)	100,00 (211)	100,00

Keterangan: Tinggi = Universitas/Akademi; Menengah = SLTP & SLTA; Rendah = SD

Sumber: Data Primer P2E – LIPI, 2001 dan BPS, 2001

Dibandingkan pola distribusi tingkat pendidikan tenaga kerja Indonesia, distribusi tingkat pendidikan industri sedang dan besar yang berorientasi ekspor yang diteliti lebih baik. Mayoritas tenaga kerja industri berorientasi ekspor sudah berpendidikan menengah dan tinggi, sedangkan yang berpendidikan rendah atau SD ke bawah hanya sebagian kecil. Secara rata-rata sebagian besar atau 77,6 persen tenaga kerja industri berorientasi ekspor berpendidikan

menengah, 16,6 persen berpendidikan tinggi, dan sebagai kecil atau 5,8 persen berpendidikan rendah (lihat Tabel 6.1). Keadaan ini cukup menggembirakan karena berarti tingkat/kualitas potensi diri/pekerja tenaga kerja industri berorientasi ekspor jauh lebih baik dibandingkan rata-rata nasional. Meskipun demikian seperti telah diketahui secara luas, mutu pendidikan di Indonesia pada setiap tingkat/jenjang relatif rendah apalagi dibandingkan mutu pendidikan di negara-negara maju (Darwin, 2001). Sehingga supply tenaga kerja yang masuk ke dunia industri berorientasi ekspor sebenarnya juga tidak optimal potensinya dan apabila tidak pula dimanfaatkan secara maksimal bisa dibayangkan bahwa kualitas hasil kerjanya atau produktivitasnya juga akan rendah. Sebelum mengkaji secara lebih dalam tentang fakta-fakta kualitas tenaga kerja berdasarkan ukuran relatif terhadap potensi diri pekerja ada baiknya dikemukakan fakta-fakta kualitas tenaga kerja berdasarkan standar/produktivitas kerja yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan standar mutu dan kuantitas (produktivitas) yang ditentukan perusahaan sampel penelitian ini terhadap hasil kerja pada tiap jenis dan posisi pekerjaan nampaknya kualitas dan produktivitas mayoritas tenaga kerjanya sudah sangat baik/tinggi. Mutu hasil kerja mayoritas tenaga kerja ($\geq 89\%$) di tiga lokasi industri berorientasi ekspor adalah sama dan diatas standar yang ditentukan perusahaan. Distribusi responden yang mencapai mutu hasil kerja di atas standar secara berurut adalah 45,24 persen di Karawang, 33,33 persen di Yogyakarta, dan 22,22 persen di Denpasar. Kemudian distribusi responden yang mutu hasil kerjanya sama dengan standar masing-masing 66,67% di Denpasar, 59,77% di Yogyakarta, dan 47,62% di Karawang. Sebaliknya mereka yang mencapai mutu hasil kerja di bawah standar antara lain 6,9% di Yogyakarta, 7,14% di Karawang, dan 11,11% di Denpasar (lihat Tabel 6.2). Kondisi mutu hasil kerja rata-rata di bawah standar ini masih dalam kategori

bisa diterima karena hampir sama dengan standar dan terjadi dalam frekuensi yang jarang.

Tabel 6.2.
Distribusi Persentase Responden Menurut
Kualitas Hasil Kerja

No.	Kualitas Hasil Kerja	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
1.	Di atas standar	33,33	22,22	45,24
2.	Sama	59,77	66,67	47,62
3.	Di bawah standar	6,90	11,11	7,14
	Total	100,00	100,00	100,00
	(n)	(87)	(72)	(42)

Sumber: Data Primer P2E – LIPI, 2001

Selanjutnya pola distribusi tenaga kerja berdasarkan produktivitas/kuantitas hasil kerja dibandingkan standar yang ditetapkan perusahaan tidak berbeda jauh dengan pola distribusi tenaga kerja berdasarkan mutu hasil kerjanya, dimana mayoritas tenaga kerja dapat mencapai tingkat produktivitas/kuantitas hasil kerja sama dan di atas standar perusahaan. Secara lebih rinci distribusi responden menurut kuantitas/produktivitas hasil kerja disajikan pada Tabel 6.3.

Tabel 6.3.
Distribusi Persentase Responden Menurut
Kuantitas Hasil Kerja

No.	Kuantitas Hasil Kerja	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
1.	Di atas standar	31,76	31,34	63,64
2.	Sama	61,18	59,70	27,73
3.	Di bawah standar	7,06	8,96	13,63
	Total	100,00	100,00	100,00
	(n)	(85)	(67)	(44)

Sumber: Data Primer P2E – LIPI, 2001

Kinerja yang baik dari mutu dan produktivitas hasil kerja dari mayoritas tenaga kerja berorientasi ekspor di ketiga lokasi penelitian memberi kesimpulan bahwa kualitas tenaga kerja di sektor ini relatif baik/tinggi. Bahkan ketika ditelusuri alasan tingginya hasil kerja mereka, umumnya jawaban diberikan menyatakan bahwa standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan relatif rendah terutama karena “*under estimate*” terhadap kemampuan pekerja dan konstrain dari “*setting*” mesin serta teknologi yang dipakai. Sebenarnya jika standar terutama kuantitas/produktivitas dinaikkan sampai sekitar 50% dari kondisi sekarang masih terakomodasi oleh *setting* mesin dan teknologinya, dan sebagian tenaga kerja masih mampu melakukannya, tetapi tentu perlu kompensasi atau insentif yang mesti diterima pekerja. Sayangnya informasi tentang kemampuan mayoritas tenaga kerja ini tidak terakomodasikan oleh manajemen perusahaan baik karena tanpa kompensasi pekerja tidak akan mengakuinya dan sistem evaluasi subyektif dari perusahaan yang hanya didasarkan pada tingkat hasil kerja yang mengacu pada standar perusahaan.

Sesungguhnya menurut beberapa nara sumber (Darwin, 2001) indikator bahwa rendahnya produktivitas akibat “*under estimate*” kemampuan pekerja industri dapat dilihat dari perbedaan mencolok tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan pada industri sejenis dengan teknologi yang sama di dalam negeri dan di luar negeri. Tingkat Produktivitas tenaga kerja Indonesia di luar negeri tersebut (Philippina) mencapai lebih 5 kali lipat produktivitas tenaga kerja yang di dalam negeri. Timbul juga kesan bahwa sebenarnya manajemen perusahaan industri di dalam negeri tahu dan sengaja merendahkan standar hasil kerja untuk alasan positif yakni partisipasi memperbesar kesempatan kerja dalam kondisi pasar kerja yang “*over supply*” atau malah untuk eksploitasi serta penekanan tingkat upah yang rendah, Allahualam bissawab.

Dengan praduga baik bahwa pihak manajemen perusahaan tidak persis tahu tingkat kemampuan pekerjanya dalam bekerja sehingga penentuan standar

hasil kerja dijadikan patokan yang kemudian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja industri berorientasi ekspor adalah tinggi. Maka ukuran produktivitas ini menyesatkan karena kenyataannya kemampuan tenaga kerja yang sebenarnya jauh di atas standar produktivitas tersebut. Dalam konteks inilah pendekatan aspiratif yang mengukur kualitas tenaga kerja berdasarkan hasil kerja relatif terhadap potensi/kemampuan diri setiap pekerja menjadi penting dan lebih rasional. Pendekatan ini faktanya menghasilkan standar kualifikasi yang lebih tinggi daripada standar perusahaan. Mayoritas responden yang tadinya menyatakan mempunyai hasil kerja sama dan di atas standar perusahaan ternyata mayoritas pula menyatakan bahwa hasil kerja tersebut masih jauh di bawah kemampuan diri mereka atau hasil kerja tersebut dicapai dengan kemampuan kerja yang tidak maksimal.

Kenyataan lapangan penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di lokasi Denpasar (91,14%) dan Karawang (76%), serta setengah (49,44%) dari tenaga kerja di Yogyakarta memberikan hasil kerja rata-rata di bawah kemampuan maksimalnya. Kesimpulan yang diperoleh dari fakta lapangan ini adalah mayoritas tenaga kerja bekerja di bawah kemampuan maksimalnya atau berkualitas rendah. Kesimpulan ini bertolak belakang dengan ukuran kualitas tenaga kerja berdasarkan tingkat produktivitasnya. Dalam kondisi yang sama berdasarkan pendekatan relatif kualitas tenaga kerja mayoritas pekerja relatif rendah, sebaliknya berdasarkan hasil produktivitas mayoritas tenaga kerja berkualitas baik/tinggi. Dalam konteks penelitian ini ukuran pertama lebih konkrit dan valid, sedangkan ukuran produktivitas terbukti *“under estimate”*.

Tabel 6.4.
Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Rata-rata
Hasil Kerja Dibandingkan Kemampuan Kerja Maksimal

Hasil Kerja	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
Sebanding/Maksimal	50,56	8,86	23,91
Lebih rendah	49,44	91,14	76,09
Total (n)	100,00 (86)	100,00 (79)	100,00 (46)

Sumber: Data Primer P2E – LIPI, 2001

Dalam penelusuran lebih lanjut dalam dimensi waktu setiap bulannya mayoritas responden ($> 92\%$) di ketiga lokasi penelitian mengakui bahwa capaian hasil kerja riil per bulan mereka tidak maksimal atau hanya di bawah 90% dari potensi yang semestinya. Secara keseluruhan rata-rata capaian hasil kerja hanya 60% saja yakni masing-masing 64,65% di Yogyakarta, 60,19% di Karawang, dan 57,37% di Denpasar. Secara rinci hal ini dikemukakan pada Tabel 6.5.

Tabel 6.5.
Distribusi Persentase Responden Menurut Tingkat Capaian
Hasil Kerja dan Persentase Rata-rata Tingkat Hasil Kerja

No.	Kualitas Hasil Kerja	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
1.	Sangat tinggi/maksimal ($\geq 90\%$)	4,32	1,47	7,69
2.	Tinggi (60 – 89%)	51,81	38,23	38,46
3.	Rendah ($< 60\%$)	43,37	60,29	53,85
Total (n)		100,00 (83)	100,00 (68)	100,00 (39)
% Rata-rata Capaian Kerja keseluruhan		64,65	57,37	60,19
% Rata-rata capaian kerja yang tidak maksimal		63,11	57,23	57,29

Sumber: Data Primer P2E – LIPI, 2001

Dalam pada itu alasan kenapa mayoritas tenaga kerja tidak bisa memberikan hasil maksimal sesuai potensi dirinya terutama disebabkan oleh hambatan faktor eksternal dalam lingkungan perusahaan dan sebagian kecil saja responden (di Denpasar dan Karawang saja) yang menyatakan karena hambatan dari faktor-faktor internal diri mereka. Tabel 6.6. menunjukkan bahwa pada industri di Yogyakarta semua responden (100%) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan hasil kerjanya rendah atau tidak maksimal adalah karena hambatan faktor eksternal secara berurut terutama lingkungan kerja tidak mendukung, hambatan teknis, perlakuan majikan buruk, dan upah/insentif tidak memuaskan. Di Denpasar mayoritas responden menyatakan faktor eksternal hambatan teknis dan faktor internal merupakan hambatan untuk bekerja maksimal. Sementara itu di Karawang mayoritas responden menyatakan rendahnya hasil kerja karena faktor eksternal hambatan teknis dan sebagian faktor internal (lihat Tabel 6.6). Jika informasi ini dapat digali masing-masing perusahaan dan kemudian diakomodasikan, maka dapat diharapkan bahwa akan terjadi peningkatan produktivitas jauh di atas standar perusahaan selama ini dan mengarah pada mendekati titik pemanfaatan kemampuan/potensi diri maksimal tenaga kerjanya yang pada gilirannya meningkatkan *“performance”* kualitas tenaga kerjanya.

LIPI

Tabel 6.6.
Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Faktor-faktor
Yang Menyebabkan Hasil Kerja Rendah

No.	Penyebab	Yogyakarta	Denpasar	Karawang
I.	Faktor Eksternal Pekerja	100,00	65,38	82,61
1.	Upah/gaji dan insentif tidak memuaskan	13,33	9,62	4,35
2.	Perlakuan majikan kurang memuaskan	20,00	7,69	21,74
3.	Lingkungan kerja tidak mendukung	46,67	3,85	0,00
4.	Hambatan teknis dalam bekerja	20,00	44,23	56,52
II.	Faktor Internal Pekerja (malas, sakit, jenuh, dll.)	0,00	34,62	17,39
Total (n)		100,00 (90)	100,00 (80)	100,00 (47)

Sumber: data Primer P2E – LIPI, 2001

6.4. Masalah dan Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja

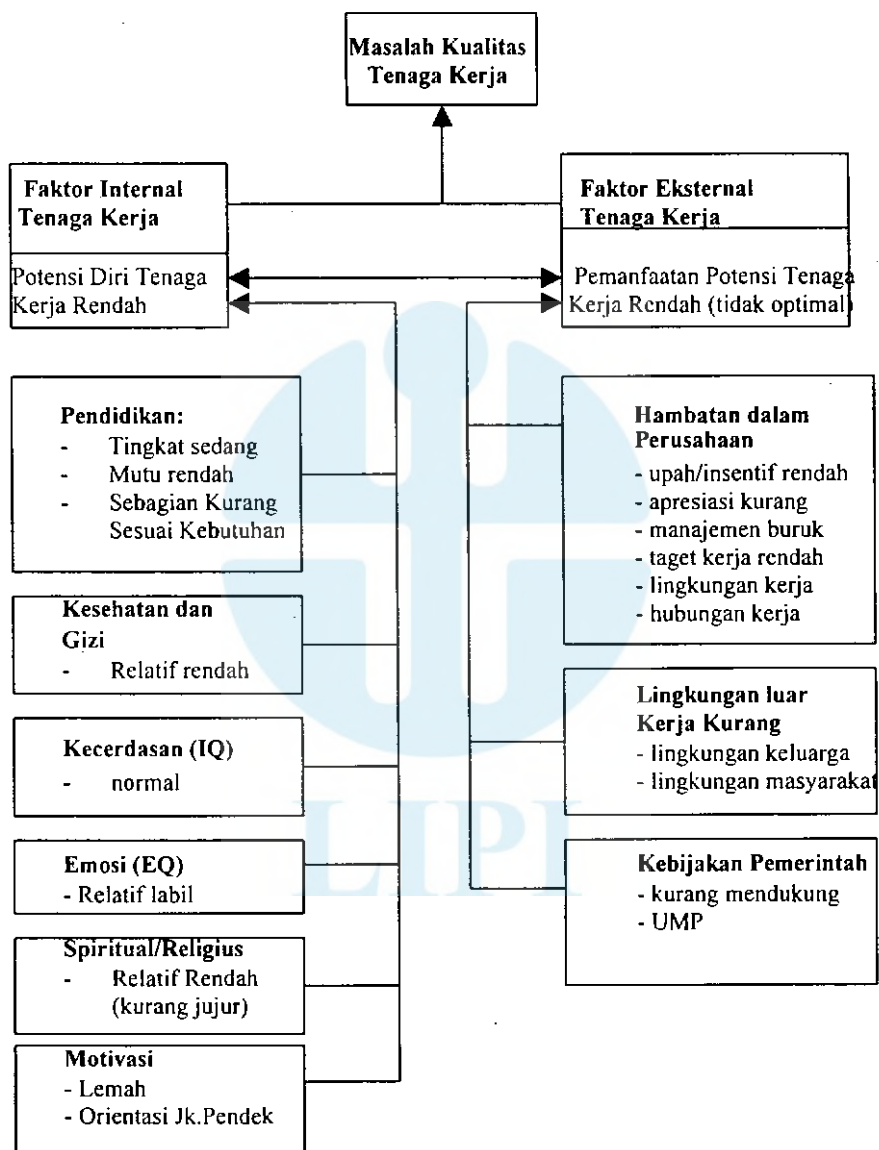
6.4.1. Masalah Kualitas Tenaga Kerja

Pada dasarnya masalah kualitas tenaga kerja industri berorientasi ekspor tidak berbeda jauh dengan pola masalah kualitas tenaga kerja nasional terutama sektor industri pengolahan. Hanya saja berbagai persoalan yang menghadang pengembangan/perbaikan kualitas tenaga kerja di industri berorientasi ekspor berada dalam kadar/intensitas yang lebih ringan dan faktor pendukung yang lebih baik daripada tingkat nasional. Dalam garis besarnya, masalah pokok

kualitas tenaga kerja industri berorientasi ekspor yang berhasil digali dari ketiga lokasi penelitian adalah “relatif rendahnya tingkat (kualitas) potensi diri tenaga kerja” terutama ketika memasuki dunia kerja dan “relatif rendahnya tingkat pemanfaatan/aktualisasi dari potensi diri yang dimiliki tenaga kerja”. Dengan kata lain kualitas tenaga kerja bidang ini yang lebih baik dari rata-rata nasional ternyata relatif buruk karena relatif rendahnya modal dasar SDM atau potensi diri tenaga kerja yang disertai tidak optimal pula pemanfaatannya.

Masalah pokok pertama yaitu yaitu relatif rendahnya “potensi diri” pekerja disebabkan antara lain oleh interaksi masalah-masalah kualitas pendidikan, kesehatan dan gizi, kecerdasan (IQ), emosi (EQ), moralitas (RQ), dan motivasi yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Meskipun tidak sepenuhnya variabel ini ditentukan tenaga kerja yang bersangkutan, namun karena kualifikasi berbagai variabel tersebut sudah menjadi ciri/milik mereka maka dalam dunia kerja dikategorikan masalah potensi diri ini sebagai masalah/faktor internal pekerja yang menentukan kualitas tenaga kerja. Sementara itu masalah pokok kualitas tenaga kerja kedua adalah relatif rendahnya tingkat pemanfaatan potensi diri pekerja. Masalah ini dikategorikan sebagai masalah/faktor eksternal pekerja yang mempengaruhi tampilan kualitas mereka. Aspek-aspek yang menentukan tingkat pemanfaatan potensi diri pekerja di sini terutama hambatan dari lingkungan dalam perusahaan, lingkungan luar perusahaan (masyarakat dan keluarga), serta kebijakan pemerintah. Kombinasi dari kedua faktor internal dan eksternal inilah yang kemudian membentuk dan mempengaruhi kualitas kerja. Secara lebih rinci struktur permasalahan kualitas tenaga kerja industri berorientasi ekspor yang sekaligus merupakan cerminan tingkat nasional disajikan pada Skema 1.

Skema 1
Struktur Masalah Kualitas Tenaga Kerja



6.4.2. Alternatif Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja

Untuk mengembangkan atau meningkatkan kualitas tenaga kerja industri berorientasi ekspor khususnya dan tenaga kerja pada umumnya diperlukan usaha-usaha yang dapat mengatasi masalah-masalah yang menghadang perbaikan kualitas tenaga kerja tersebut. Persoalan pertama yang mesti diperbaiki adalah kualitas potensi diri tenaga kerja melalui perbaikan faktor-faktor yang menentukannya seperti pendidikan, kesehatan dan gizi, kecerdasan, pengendalian emosi, moralitas, dan motivasi kerja. Bagi tenaga kerja yang sudah keluar dari proses pendidikan tentu perbaikan yang relevan adalah peningkatan keterampilan melalui pelatihan, perbaikan kesehatan dan gizi, pengendalian emosi, perbaikan moral, dan peningkatan motivasi kerja. Sedangkan pendidikan dan kecerdasan masih bisa diperbaiki ketika masih dalam perkembangan anak menjadi dewasa yang kemudian siap memasuki pasar kerja.

Sesungguhnya berbagai program perbaikan mutu SDM sudah dan selalu dilakukan pihak-pihak terkait mulai dari perbaikan/kampanye kesadaran terhadap pentingnya pendidikan, mutu, fasilitas, penyesuaian kurikulum sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (*link and match*), reformasi orientasi pelatihan tenaga kerja dari “*supply driven*” menjadi “*demand driven*” di 156 BLK (Balai Latihan Kerja) Depnakertrans. Namun demikian, sangat disadari bahwa untuk meningkatkan mutu/kualitas potensi diri calon pekerja/pekerja bukanlah pekerjaan mudah dan singkat. Persoalan ini menyangkut sistem pendidikan nasional, budaya masyarakat, dan lain-lain. Kebutuhan mendesak terhadap tenaga kerja berkualitas nampaknya hanya dapat dipenuhi dalam jangka pendek melalui perbaikan tingkat (optimalisasi) pemanfaatan pekerja sesuai dengan potensi diri yang sudah dimiliki mereka. Jika hal ini dapat dilakukan maka pihak pertama yang paling diuntungkan tentulah perusahaan tersebut.

Hasil wawancara mendalam dengan berbagai pihak terkait di ketiga lokasi penelitian memberikan gambaran nyata bahwa telah dan selalu ada usaha

dari berbagai perusahaan untuk meningkatkan pemanfaatan potensi pekerja, namun karena berbagai aspek yang diperbaiki dinilai sepihak oleh perusahaan dan seringkali tidak menyentuh persoalan yang dirasakan dan diinginkan pekerja untuk diperbaiki. Misalnya, ketika pendapatan perusahaan berkembang pesat, maka kepada pekerja hanya diberikan bonus-bonus atau insentif yang bersifat temporer dan tidak berarti, padahal pihak pekerja menginginkan rasa keadilan berupa perbaikan penghasilan mereka proporsional dengan apa yang diperoleh pemilik perusahaan. Banyak contoh lain yang menunjukkan gap aspirasi pekerja dengan pihak perusahaan yang pada gilirannya akan bermuara pada kurangnya motivasi pekerja untuk bekerja maksimal sesuai dengan potensi diri masing-masing.

Hal lain yang juga penting diungkapkan adalah ketidaktahuan, pihak perusahaan terhadap aspirasi yang sebenarnya dari para pekerja, sehingga mereka lebih sulit menghadapi konflik kepentingan pekerja dengan perusahaan. Jika informasi obyektif tentang aspirasi dan persepsi pekerja diketahui, maka akan lebih mudah bagi pihak perusahaan membuat strategi yang lebih jitu untuk memaksimalkan pemanfaatan potensi pekerja. Tidak terjadi lagi kesalahan pembinaan yang buang-buang waktu, energi dan biaya. Untuk itulah, disarankan adanya kerja sama dan dukungan dari institusi-institusi penelitian untuk ikut berkiprah membantu permasalahan pekerja, mencari tahu masalah, dan memberi input bagi solusi masalah yang terbaik buat pihak pekerja dan perusahaan. Peran pemerintah dapat diharapkan dalam hal ini yakni melalui kebijakan yang menstimulasikan kerjasama perusahaan dengan instansi-instansi riset yang ada. Secara rinci alternatif pengembangan kualitas tenaga kerja dikemukakan pada Tabel 6.7.

Tabel 6.7
Beberapa Alternatif Pokok Pengembangan Kualitas
Calon dan Tenaga Kerja

No.	Masalah	Alternatif Solusi	Pihak Terkait	Keterangan
A.	FAKTOR INTERNAL			
I.	Pendidikan:			
	1. Tingkat rendah	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkatkan peluang pendidikan dan pelatihan formal & informal b. Subsidi biaya dan tambah fasilitas c. Tingkatkan kesadaran pentingnya pendidikan tinggi (penyuluhan) 	Pemerintah dan swasta	Untuk tenaga kerja, pelatihan lebih tepat
	2. Mutu rendah	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkatkan kualitas pengajar b. Perbaikan sistem pendidikan c. Perbaikan jumlah & mutu fasilitas 	Pemerintah dan swasta	Untuk calon pekerja, perlu dibenahi dunia pendidikan nasional
	3. Kurang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Perbanyak praktek kerja b. Penyusunan kurikulum melibatkan dunia kerja c. Pelatihan sebelum dan sesudah kerja 	Pemerintah, swasta, dan dunia kerja (perusahaan-perusahaan)	
II.	Kesehatan & Gizi yang relatif rendah	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkatkan fasilitas b. Penyuluhan kesehatan dan gizi c. Subsidi 	Pemerintah, swasta, dan dunia kerja	Untuk tenaga kerja, fasilitas kesehatan di perusahaan lebih relevan. Untuk calon pekerja perlu perbaikan system kesehatan nasional
III.	Tingkat Kecerdasan (IQ) relatif kurang	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkatkan kesehatan dan gizi ibu hamil b. Tingkatkan kesehatan dan gizi Balita 	Pemerintah dan swasta terkait	Tentang IQ perlu pembinaan pada calon atau orang tua

Lanjutan Tabel 6.7.

No.	Masalah	Alternatif Solusi	Pihak Terkait	Keterangan
IV.	Pengendalian Emosi (EQ) yang kurang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembinaan oleh psikolog/psikiater b. Pendidikan & Pembinaan dari kecil calon pekerja c. Mengurangi faktor stress di lingkungan kerja 	Pemerintah, swasta, dan perusahaan	Tentang EQ perlu pembinaan pada calon atau orang tua
V.	Spiritual/Religius (RQ) yang kurang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkatkan pembinaan sesuai agama masing-masing b. Tingkatkan frekuensi, fasilitas dan mutu pendidikan agama 	Pemerintah, swasta, dan perusahaan	Tentang RQ perlu pembinaan pada calon atau orang tua
VI.	Motivasi lemah	<ul style="list-style-type: none"> a. Berikan harapan yang secara nyata dapat dicapai. b. Insentif bagi prestasi 	Perusahaan	
B.	FAKTOR EKSTERNAL (Pemanfaatan Tenaga Kerja rendah/tidak optimal)			
I.	Hambatan dalam perusahaan			
	1. Insentif/upah rendah	<ul style="list-style-type: none"> a. Kaitkan kenaikan upah/insentif dengan produktivitas/ prestasi kerja b. Transparansi keadilan porsi upah/insentif dalam struktur value added c. Memberikan kompensasi non-upah d. Efisiensi cost non-upah untuk kenaikan upah 	Manajemen perusahaan	Perlu dilakukan penelitian berkala yang dilakukan pihak independen untuk mengetahui aspirasi pekerja untuk menjadi input bagi perbaikan kualitas kerja
	2. Apresiasi Prestasi kurang	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkatkan penghargaan terhadap prestasi b. Insentif 	Manajemen perusahaan	

Lanjutan Tabel 6.7.

No.	Masalah	Alternatif Solusi	Pihak Terkait	Keterangan
	3. Manajemen kurang baik	a. Perbaiki manajemen berdasarkan kompromi kepentingan perusahaan dan aspirasi pekerja	Manajemen perusahaan	
	4. Target kerja rendah	a. Rekaikulasi target kerja sesuai dengan kemampuan pekerja b. Pemantauan potensi kerja maksimal pekerja dan disesuaikan targetnya	Manajemen perusahaan	
	5. Lingkungan Kerja kurang baik	a. Meningkatkan keamanan, kebersihan, dan kenyamanan kerja	Manajemen perusahaan	
	6. Hubungan Kerja kurang baik	a. Pembinaan hubungan kerja yang baik di antara pekerja dan dengan atasan b. Peningkatan rasa kebersamaan di dalam kerja	Manajemen perusahaan	
II.	Lingkuang Luar Perusahaan			
	1. Lingkungan masyarakat	a. Perlu kepedulian social perusahaan terhadap lingkungan masyarakat disekitarnya b. Pembinaan hubungan baik dengan masyarakat lingkungan c. Menghindari pence-maran lingkungan	Manajemen perusahaan dan tenaga kerja	
	2. Lingkungan Keluarga Tenaga Kerja	a. Berusaha mendapatkan dukungan dari keluarga b. Memberikan share pembiayaan yang berarti dalam keluarga	Tenaga Kerja	
III.	Kebijaksanaan Pemerintah			
	1. Kurang Mendukung Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja	a. Perbaiki kebijakan pemerintah yang kondusif untuk mendorong perusahaan atau tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja b. Insentif dari pemerintah bagi peningkatan kualitas tenaga kerja perusahaan c. Pengawasan terhadap perlakuan perusahaan pada tenaga kerja	Pemerintah	
	2. Upah Minimum Propinsi	a. Penyesuaian secara berkala b. Pengawasan pelaksanaan UMP	Pemerintah dan dunia kerja	

6.5. Kesimpulan

Banyak cara dan indikator yang dikemukakan berbagai pihak untuk mengungkapkan ukuran dan definisi kualitas tenaga kerja. Beberapa ukuran yang sering dipakai yakni tingkat pendidikan, kesehatan & gizi, dan produktivitas. Ukuran-ukuran yang sering dipakai tersebut memang bisa dijadikan indikator yang terukur, namun demikian semua ukuran-ukuran tersebut mempunyai bias cukup signifikan baik karena mengabaikan peranan variabel lain (bukan hanya pendidikan dan kesehatan) atau malah mengandung peranan variabel lain yang tidak terkait (seperti produktivitas dihasilkan oleh kombinasi faktor-faktor produksi, bukan hanya tenaga kerja). Untuk itu pendefinisian dan penggunaan ukuran relatif tingkat pemanfaatan potensi diri pekerja memberikan pilihan pendekatan langsung yang relevan. Definisi kualitas tenaga kerja dalam pendekatan ini adalah tingkat aktualisasi/pemanfaatan kemampuan/potensi diri pekerja menjadi hasil kerja. Jika pekerja dapat mengoptimalkan aktualisasi kemampuan/potensi dirinya ke dalam hasil kerjanya, maka kualitas pekerja tersebut dianggap baik/tinggi, vice-versa.

Hasil penelitian di industri berorientasi ekspor mengungkapkan bahwa jika ukuran produktivitas berdasarkan standar yang ditentukan perusahaan digunakan, maka mayoritas tenaga kerja mempunyai kualitas yang tinggi/baik. Padahal hasil kerja yang dicapai tersebut masih jauh di bawah kemampuan/potensi diri mayoritas pekerjanya. Selanjutnya ketika digunakan ukuran relatif tingkat pemanfaatan potensi diri atau hasil kerja dibandingkan kemampuan pekerja, maka kesimpulan yang diperoleh adalah mayoritas tenaga kerja yang sama dengan di atas masih relatif rendah kualitasnya. Fakta lapangan menunjukkan bahwa rata-rata hasil kerja yang dicapai seluruh tenaga kerja di tiga lokasi penelitian hanya sekitar 60 persen dari kemampuan/potensi diri pekerja. Bahkan tingkat capaian hasil kerja yang relatif rendah ini terutama

disebabkan oleh faktor eksternal yakni hambatan teknis di dalam perusahaan. Jika informasi rinci tentang sebab rendahnya kualitas pekerja ini ditelusuri dan ditangani dengan baik maka pemanfaatan potensi diri tenaga kerja bisa lebih dioptimalkan. Berarti tingkat kualitas kerja yang baik dapat dicapai perusahaan kemudian meningkatkan kinerja perusahaan dan seterusnya memperkuat kesejahteraan pekerja yang memperbaiki lagi kualitas pekerja dan terus berputar menjadi suatu akselerasi perkembangan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris (1996). Beberapa Topik Sumber Daya Manusia: Suatu Pemikiran Demografis, makalah dalam Seminar Nasional “*Mempercepat Akselerasi Value SDM Untuk Menghadapi Tahun 2003 dan 2020*”, Jakarta, 19-20 November 1996, FE – UI.
- Djojonegoro, Wardiman (1995), sebagaimana dikutip Aji dalam “*Kompas*”, 13 Desember 1995, Jakarta
- Fauzi, Assi (1996), Strategi Menyiapkan SDM Produktif dan Berdaya Saing, makalah dalam Seminar Nasional “*Mempercepat Akselerasi Value SDM Untuk Menghadapi Tahun 2003 dan 2020*”, Jakarta, 19-20 November 1996, FE – UI.
- Nagib, Laila dan Romdiati, Haning (1999), “*Situasi Ketenagakerjaan dan Kesiapan Tenaga Kerja Menghadapi Era Globalisasi*”, Jakarta, PPT – LIPI
- Nawawi, H. Hadari dan Martini, H. Minni (1994), Manusia Berkualitas dalam “*Tinjauan Buku*” oleh Agus Tridiatmo di “*Kompas*”, Jakarta, 2 Mei 1995.
- Fleishner, Belton M. dan Kniesner, Thomas J. (1984), *Labor Economics: Theory, Evidence, and Policy*, New Jersey, Prentice-Hall Inc.
- Lee, E. (1997), *Globalization and Labour Studies: a Review of Issues*, International Labour Review, Vol.: 136, No. 2, Summer, Geneva: ILO.
- McConnel, Cambel R. dan Brue, Stanley L (1995), *Contemporary Labor Economics*, Fourth Edition, Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Raharto, Aswatini (1998), Pendidikan, Pembangunan Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Berkelanjutan, dalam “*Dimensi Manusia Dalam Pembangunan Berkelanjutan*”, Jakarta, LIPI.