

**KEBUTUHAN AKAN SDM SUATU DOKTRIN EKONOMI
(KONSEP SDM, IDENTIFIKASI NILAI SDM, PENAWARAN DAN
PERMINTAAN TENAGA KERJA DAN KARAKTERISTIK TENAGA
TERDIDIK)**

M. Kamal
MAN Insan Cendekia Jambi
kamalmpi75@gmail.com

Abstrak

Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri. Perkembangan dari Revolusi Industri telah menunjukkan pengaruh yang sangat kuat pada perkembangan manajemen pada umumnya dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada khususnya. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya.

Fokus MSDM dalam perusahaan maupun organisasi adalah manusia dan bagaimana memotivasi manusia agar menjadi manusia yang produktif. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan atau staff adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis, oleh karena itu, dalam manajemen SDM pada penerapannya harus memperhatikan prinsip-prinsip manajemen SDM. Muncullah istilah *Human Resources*) dan *Human Capital*, memandang Sumber Daya Manusia bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan bukan sebagai beban (*cost*).

Artikel ini membicarakan tentang konsepsi SDM dan identifikasi nilai SDM sehingga dikatakan bahwa SDM sebagai sesuai yang sangat berharga dan bernilai tinggi dalam organisasi. Pentingnya penawaran dan permintaan tenaga kerja serta karakteristik tenaga kerja dengan melihatnya melalui 2 aspek utama, yaitu aspek kemampuan dan kualitasnya, hal ini juga dibicarakan secara singkat dan tepat dalam artikel ini selanjutnya.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, nilai SDM, tenaga kerja terdidik.*

**NEEDS FOR HUMAN RESOURCES AS ECONOMIC DOCTRIN
(HUMAN RESOURCES CONCEPT, IDENTIFICATION OF HUMAN
RESOURCES VALUE, OFFERING AND EMPLOYMENT REQUEST AND
EDUCATION CHARACTERISTICS)**

Abstract

The most important milestone in marking the need for human resources is the emergence of the Industrial Revolution. The development of the Industrial Revolution has shown a very strong influence on the development of management in general and Human Resource Management (HRM) in particular. The impact of the Industrial Revolution not only changed the way of production, but also the handling of human resources that were different from before.

The focus of HRM in companies and organizations is humans and how to motivate people to become productive people. HR management is based on the concept that every employee or staff is a human being - not a machine - and is not merely a business resource, therefore, in the implementation of HR management must pay attention to the principles of HR management. The terms Human Resources) and Human Capital emerge, looking at Human Resources not just as a main asset, but as an asset that is valuable and can be multiplied, developed and not as an expense.

This article talks about the conception of HR and the identification of HR values so that it is said that HR is a very valuable and highly valued organization. The importance of labor supply and demand and the characteristics of the workforce by looking at it through 2 main aspects, namely the ability and quality aspects, this is also discussed briefly and precisely in this next article.

Key words: Human Resource Management, the value of human resources, labor force.

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang secara naluri ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan berkelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial di masyarakat, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan. Seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, serta teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Sebagaimana elemen-elemen organisasi yang lain, sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia.

Fokus MSDM dalam organisasi adalah manusia dan bagaimana memotivasi manusia agar menjadi manusia yang produktif, hal ini dikatakan oleh (stewart & Brown, 2011, p.5) "*Human resource management focuses on people in organizations. Of course, people are a major component of any organization, so it follows that organizations with more productive employees tend to be more successful. Employee productivity increases when organizations hire and motivate employees effectively. In addition, good human resource practices create more satisfied employees, who in turn work harder to satisfy customers*".

Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusianya. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri. Perkembangan dari Revolusi Industri telah menunjukkan pengaruh yang sangat kuat pada perkembangan manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Dua pelopor utama “gerakan manajemen ilmiah” yang selalu disebut adalah Frederick W. Taylor di Amerika Serikat dan Henri Fayol di Perancis.

Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksi barang secara besar-besarnya dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit.

Dengan semakin berkembangnya jumlah organisasi berskala besar, para manajer puncak merasa bahwa mereka tidak lagi mampu untuk menangani sendiri masalah kesejahteraan pekerja, sehingga diperlukan “sekretaris kesejahteraan” untuk membantunya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa para “sekretaris kesejahteraan” itulah sebenarnya yang menjadi pelopor keberadaan tenaga spesialis yang menangani pengelolaan sumber daya manusia (Priyono, 2010, p.2).

PEMBAHASAN

Seiring berjalannya waktu, pemikiran tentang manajemen terus mengalami perkembangan. Daniel Wren dalam (Sulastri, 2014, p.17), membagi evolusi pemikiran manajemen ini dalam empat fase, yaitu: 1) pemikiran awal manajemen, 2) era manajemen ilmiah, 3) era manusia sosial, 4) era modern. Era manajemen ilmiah ditandai dengan perkembangan ilmu manajemen dari kalangan insinyur, seperti Henry Towne, Frederick Winslow Taylor, Frederick A. Hasley, dan Harrington Emerson.

Manajemen ilmiah, atau dalam bahasa Inggris disebut *scientific management*, dipopulerkan oleh Frederick Winslow Taylor dalam bukunya yang berjudul *Principles of Scientific Management* pada tahun 1911. Dalam bukunya itu, Taylor mendeskripsikan manajemen ilmiah adalah “penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam manajemen, Taylor beranggapan bahwa para pekerja harus dipilih secara hati-hati dan cermat dan setelah itu mereka perlu diberi pelatihan yang memadai untuk dapat bekerja sebaik mungkin. Dia memandang bahwa kepentingan para pekerja, para manajer dan para pemilik perusahaan harus dapat diselaraskan (Syafrudin, 2015, p.32).

Era ini juga ditandai dengan hadirnya teori *administrative*, yaitu teori mengenal apa yang dilakukan oleh para manajer dan bagaimana cara membentuk praktik manajemen yang baik. Pada abad ke-20, seorang industriawan Perancis bernama Henry Fayol mengajukan gagasan lima fungsi utama manajemen: merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Gagasan Fayol itu kemudian mulai digunakan sebagai kerangka kerja buku ajar ilmu manajemen pada pertengahan tahun 1950, dan terus berlangsung hingga sekarang.

KONSEP MANAJEMEN

Bentuk-bentuk praktik manajemen yang sudah lazim dijumpai dalam organisasi yaitu Manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi dan jasa, manajemen biaya, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran. Meskipun demikian, tentu belum melingkupi seluruh bentuk dan praktik manajemen yang ada. Sebelum menguraikan lebih lanjut apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu perlu mengetahui sekilas tentang pengertian manajemen dan makna dari kata sumber daya manusia.

Istilah manajemen Sumber daya manusia memiliki dua variabel yang masing-masing memiliki pengertian yang saling melengkapi, yaitu kata “manajemen” dan kata “sumber daya manusia”. Sedarmayanti mendefinisikan manajemen sebagai proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan: perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Sedarmayanti, 2016, p.2).

Manajemen merupakan kegiatan mengatur berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, dalam rangka melakukan berbagai kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Karena itu, manajemen merupakan kegiatan yang harus ada dalam organisasi dan merupakan tugas pimpinan dalam menggerakkan berbagai sumber daya yang ada kearah sasaran yang ingin dicapai.

Selanjutnya, istilah sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Bukit, *et.al*, 2017, p.2).

Berdasarkan definisi “manajemen” dan “sumber daya manusia”, maka Manajemen Sumber Daya Manusia - yang selanjutnya disingkat MSDM - merupakan proses tindak lanjut dari proses dan fungsi manajemen secara keseluruhan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi. MSDM menangani orang yang siap bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama organisasi, lembaga, perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Zainal, *et.al*, 2015, p.1).

Greer, Charles R, dalam (Bukit, *et.al*, 2017, p.2) mengatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan

transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals. People in organizations can be a core competency. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berbicara bagaimana merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan kompetensi inti dalam organisasi (Mathis & Jakson, 2011, p.4).

MSDM juga berbicara tentang kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharannya (termasuk pemberian imbalan), penilaian terhadap hasil kerja serta pengembangan karier dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan personel audit (Hakim, 2014, p.5).

MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain. Sedangkan Edy Sutrisno dalam (Bukit, *et.al*, 2017, p.11) lebih spesifik mengatakan bahwa, "MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi".

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

IDENTIFIKASI NILAI SDM

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan bukan sebagai beban (*cost*) (Bukit, *et.al*, 2017, p.4).

Begitu berharganya nilai SDM, sehingga pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam human capital. Misalnya program *training* yang bertujuan untuk menambah *value* karyawan di masa depan harus dianggap sebagai investasi.

Menurut Schermerhon (2005) dalam (Endri, 2010, p.180) *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat

menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi.

Sasaran MSDM yaitu mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bilamana ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berarti bahwa seorang manajer harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya. Secara singkat dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan motto "*THE RIGHT MAN ON THE RIGHT PLACE AT THE RIGHT TIME*" (Endri, 2010, p.6).

Setiap manusia memiliki keunikannya masing-masing. Karakter yang berbeda satu dengan yang lain membuat mereka tidak bisa diseragamkan. Ketika memasuki topik pembicaraan soal teamwork, pembagian kerja berdasarkan kemampuan mereka mutlak diperlukan. Untuk mencapai tujuannya dan menghindari kesalahan pengelolaan SDM, maka diperlukan prinsip *the right man in the right place*. Dalam pengertian yang sederhana, *the right man in the right place* adalah menempatkan orang sesuai keahliannya. Suatu tim akan mampu bergerak lebih cepat kalau orang di dalamnya mengurus hal-hal sesuai keahliannya.

Konsep ini sangat mudah dikatakan tapi kenyataannya tidak selalu mudah diterapkan. Masih banyaknya karyawan di kantor yang merasakan tidak cocok dengan tugas yang diberikan atau atasan yang kurang proporsional dalam memberi tugas menunjukkan kalau gagasan *the right man in the right place* bahkan ditambah *in the right time*, bukan hal sepele. Hakikat manajemen sumber daya manusia sangat berbeda dibandingkan manajemen sumber daya alam, di mana manajemen SDM sangat ditentukan oleh sifat SDM itu sendiri yang selalu berkembang (dinamis) baik jumlah maupun mutunya. Sedangkan sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang.

Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan atau staff adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis, oleh karena itu, dalam manajemen SDM pada penerapannya harus memperhatikan prinsip-prinsip manajemen SDM antara lain; 1) prinsip kemanusiaan, 2) prinsip demokrasi, 3) prinsip *The Right Man is The Right Place*, 3) prinsip *Equal Pay for Equal Work*, 4) prinsip kesatuan arah, 5) prinsip kesatuan komando, 6) prinsip efisiensi, 7) prinsip efektifitas, 8) prinsip produktivitas kerja, 9) prinsip disiplin, 10) prinsip wewenang dan tanggung jawab (Zainal, et.al, 2015, p.17-18).

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi atau perusahaan bisnis ataupun lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan manusia dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap

organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Dari pernyataan ini, peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi tenaga kerja yang produktif, kreatif dan inovatif.

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja dan Karakteristik Tenaga Terdidik

Defenisi tenaga kerja seringkali tidak hanya menyangkut apa yang dilakukan seseorang, tetapi juga menyangkut kondisi yang melatar belakangi kerja tersebut, serta penilaian sosial yang diberikan terhadap kerja tersebut. Kondisi tersebut nampak dalam kehidupan kerja bangsa Indonesia yang pernah mengalami sejarah penjajahan dalam waktu yang cukup lama, akibatnya bangsa Indonesia konon dianggap sebagai bangsa kuli.

Sinomo dalam Mariah dan Sugandi mengidentifikasi sepuluh (10) ciri pekerja bermental kuli, yakni: 1) memandang kerja sebagai beban, sebuah keterpaksaan, 2) malas, ogah-ogahan, 1001 alasan untuk mangkir, 3) saat bekerja harus diawasi dan dimandori, 4) hanya bisa produktif kalau dipaksa, 5) minatnya hanya pada upah dan libur saja, 6) hubungan pekerja dengan majikan bersifat antagonis, 7) banyak tuntutan, 8) disiplin kerja rendah, 9) produktivitas rendah dan, 10) kualitas kerja rendah. Tuntutan globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, perlu pengembangan mental kerja bangsa ini sehingga mampu bersaing, mampu beradaptasi dengan segala bentuk perubahan, dan mampu bekerja keras untuk meraih kesuksesan (Mariah & Sugandi, (tt), p.7).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya dibedakan oleh batasan umur yang masing-masing berbeda untuk setiap negara. Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur pada batas usia kerja, dimana batas usia kerja setiap negara berbeda-beda. Usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang telah di anggap mampu melaksanakan pekerjaan, mencari kerja, bersekolah, mengurus rumah tangga dan kelompok lainnya seperti pensiunan.

Tenaga kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yang dapat dilihat melalui 2 aspek utama, yaitu aspek kemampuan dan kualitasnya, atau berdasarkan status pekerjaanya. Jika dilihat dari kemampuan dan kualitas pekerja, maka tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi; 1) tenaga kerja terdidik, seperti guru, dokter, arsitek dan lain-lain. Tenaga kerja ini memperoleh kemampuannya dalam suatu bidang dengan cara menempuh pendidikan formal, 2) tenaga kerja terampil, seperti Supir truk dan bus. Tenaga kerja ini

adalah tenaga kerja yang membutuhkan keahlian di bidang tertentu dengan melalui pelatihan atau pengalaman kerja, 3) tenaga kerja tidak terdidik & tidak terampil (Pekerja Kasar).

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha. Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh (Rahadian, 2019) melalui kanal berita ekonomi.bisnis.com, "Pada 2018, angka pengangguran di Indonesia tercatat sebesar 7.000.691 orang atau 5,34% dari jumlah angkatan kerja. Jumlah itu menurun tipis dibanding tingkat pengangguran terbuka pada 2017 sebesar 7.040.323 orang atau 5,5% dari total angkatan kerja. Jumlah pengangguran pada 2017 juga hanya menurun sedikit dibandingkan angka 2016 yang sebanyak 7.031.775 orang, atau 5,61% dari total angkatan. Hal yang sama berturut-turut bisa ditemukan jika menelusuri tingkat pengangguran selama 6 tahun terakhir".

Lambannya laju penurunan jumlah pengangguran diikuti dengan selalu bertambahnya jumlah angkatan kerja berlatar belakang pendidikan SMK dan Perguruan Tinggi (PT) yang menganggur. Kenaikan penganggur lulusan SMK dan PT terus naik sepanjang 2012-2018. Kenaikan jumlah penganggur lulusan SMK dan PT dianggap sebagai buah dari belum terbentuknya keserasian antara sisi suplai dan permintaan tenaga kerja di Indonesia.

Peneliti INDEF Ahmad Heri Firdaus menduga setidaknya ada dua sebab utama naiknya penganggur terdidik dan terampil. *Pertama*, bisa jadi para lulusan PT terlalu memilih pekerjaan yang hendak dijalani selepas dunia pendidikan lantaran gengsi. *Kedua*, ada kemungkinan kemampuan atau skill yang dimiliki lulusan SMK dan PT tidak sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Hal ini diharapkan bisa dicarikan solusinya oleh pemerintah.

"Ini menunjukkan bahwa semakin besar tantangannya. Mulai dari kecocokan skill yang diperoleh, permintaan dunia kerja, nah ini link and match-nya belum terbangun. Banyak mungkin institusi pendidikan masih menggunakan kurikulum yang mungkin nanti tak lagi digunakan industri," tuturnya. INDEF juga memandang kehadiran Balai Latihan Kerja (BLK) di daerah belum banyak membantu penyerapan tenaga kerja. Data yang dimiliki INDEF menunjukkan dari total penganggur sebanyak lebih dari 7 juta orang pada 2018, ada 1,18 juta orang yang pernah mendapatkan pelatihan kerja di BLK.

Kemampuan kita untuk melihat perubahan teknologi dan *skill* tenaga kerja yang dibutuhkan untuk masa depan juga terbatas. Kemudian, kerja sama *Academician, Business, and Government* (ABG) belum terlalu efektif. Untuk mengatasi persoalan *bottleneck* penyerapan tenaga kerja, Apindo menyarankan agar pemerintah lebih aktif membangun kerja sama ABG di setiap sektor strategis.

Pendapat lain dikemukakan Ketua Harian Asosiasi Fintech Indonesia (Aftech) Mercy Simorangkir. Dia menilai saat ini, kebutuhan tenaga kerja dengan

keterampilan di bidang digital belum sebanding dengan ketersediaan tenaga kerja di sektor itu. Aftech mengungkapkan *gap* jumlah tenaga kerja di sektor *financial technology (fintech)* paling banyak untuk pemenuhan kebutuhan tenaga data analis, *back-end programming*, *user experience design*, dan manajemen risiko. "Jumlah kebutuhan tenaga kerja terampil di industri *fintech* berkembang pesat. Kebutuhannya bersifat saat ini dan membutuhkan solusi jangka pendek," tukas Mercy kepada *Bisnis*.

Tanggapan mengenai masalah ini pun diberikan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti). Sekretaris Jenderal (Sekjen) Kemristekdikti Ainun Na'im mengaku kementeriannya sudah menjalankan sejumlah program untuk mengatasi masalah penyerapan tenaga kerja. Kemristekdikti membuat Kebijakan tentang Revitalisasi Politeknik dan *Multi Entry Multi Exit (MEME)*," ucapnya.

Sejak beberapa tahun terakhir, diklaim ada puluhan politeknik atau sekolah vokasi yang direvitalisasi pemerintah. Langkah itu membuat lulusan politeknik wajib memiliki sertifikat kompetensi selain ijazah agar bisa lulus. Program MEME juga memungkinkan mahasiswa politeknik bekerja sebelum selesai menempuh pendidikan hingga mendapat gelar Diploma IV. Nantinya, mahasiswa yang bekerja bisa kembali melanjutkan pendidikan di politeknik sesuai jenjang terakhir yang ditempuhnya. "Kurikulumnya juga diubah, kemudian ada *partnership* antara perguruan tinggi dengan industri," imbuh Ainun.

Sudarsono dalam (Sholeh, 2007, p.63) menyebutkan "Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dippekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu".

Hal ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang dan jasa karena barang itu memberikan kegunaan (*utility*) kepada sipembeli sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena untuk membantu memproduksi barang/jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut *derived demand*.

Permintaan tenaga kerja merupakan keputusan pengusaha yang berkaitan dengan kepentingan perusahaannya yakni berkaitan dengan tingkat kesempatan kerja optimal yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi kesempatan kerja yang optimal ini perusahaan akan memberikan respon terhadap perubahan dalam upah, biaya modal dan input-input lainnya, tingkat penjualan perusahaan dan perkembangan teknologi. Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Hal tersebut terjadi dikarenakan oleh

beberapa faktor yaitu : 1) Perubahan tingkat upah, 2) Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen, 3) Harga barang modal turun.

Selain itu permintaan tenaga kerja juga dikategorikan dalam dua hal yaitu permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek. Dalam jangka pendek, modal konstan. Karena modal konstan maka dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat meningkatkan atau menurunkan skala usaha atau melakukan pembelian atau penjualan peralatan. Perusahaan hanya dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan dengan cara menambah input tenaga kerja dan bahan baku. Selanjutnya, permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang, dalam jangka panjang, modal adalah tidak konstan. Perusahaan dapat melakukan ekspansi atau penurunan skala usahadan peralatan, perusahaan dapat melakukan perubahan semua input selain perubahan tenaga kerja.

Dalam permintaan tenaga kerja juga terdapat kurva dimana kurva tersebut bisa mengalami perubahan atau pergeseran, perubahan permintaan tenaga kerja dapat digambarkan oleh pergeseran kurva tenaga kerja. Pertambahan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja kanan sedang pengurangan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kiri. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) Pertumbuhan ekonomi, 2) Peningkatan produktifitas, 3) Perubahan cara berproduksi.

Permintaan tenaga kerja harus diimbangi oleh kemampuan dari tenaga kerja itu sendiri agar sesuai dengan penawaran yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan pihak perusahaan menginginkan produktifitas dalam perusahaanya optimal, jadi tenaga kerja harus menyesuaikan dengan kepentingan perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja harus meningkatkan kualitas mereka baik *soft skill* maupun *hard skill* nya. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut; Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga pada unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi mengkonsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi produksinya.

Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerjayang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunya skala produksi disebut dengan efek skalapro uksi atau *scale effect*. Pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi seperti ini terjadi apabila upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja, baik efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif.

KESIMPULAN

Istilah manajemen Sumber daya manusia memiliki dua variabel yang masing-masing memiliki pengertian yang saling melengkapi, yaitu kata “manajemen” dan kata “sumber daya manusia”. Manajemen sebagai proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan: perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemamfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan bukan sebagai beban (*cost*).

Sasaran MSDM yaitu mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bilamana ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut.

Jika dilihat dari kemampuan dan kualitas pekerja, maka tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi; 1) tenaga kerja terdidik, seperti guru, dokter, arsitek dan lain-lain. Tenaga kerja ini memperoleh kemampuannya dalam suatu bidang dengan cara menempuh pendidikan formal, 2) tenaga kerja terampil, seperti Supir truk dan bus. Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang membutuhkan keahlian di bidang tertentu dengan melalui pelatihan atau pengalaman kerja, 3) tenaga kerja tidak terdidik & tidak terampil (Pekerja Kasar).

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin, *et.al.* (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Endri, (2010), *Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*, Jurnal Administrasi Bisnis, FISIP- Unpar, Vol.6, No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/72131-ID-peran-human-capital-dalam-meningkatkan-k.pdf>.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Mariah dan Sugandi, (tt). *Kesenjangan Soft Skill Lulusan SMK dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Industri*, Mahasiswa Program Studi PTK PPS UNY. http://repositori.kemdikbud.go.id/240/1/Siti%20Mariah%20_KESENJANGAN%20SOFT%20SKILLS%20LULUSAN%20SMK.pdf
- Mathis and Jakson, (2011). *Human Resource management*, USA: South-Western, Cengage Learning.
- Priyono, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publishing.

- Rahadian, Lalu, (2019). *Skill Tak Sesuai, Suplai Tenaga Kerja Tak Terserap*.
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190316/12/900380/skill-tak-sesuai-suplai-tenaga-kerja-tak-terserap>.
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama.
- Sholeh, Maimun, (2007). *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol. 4 Nomor 1. <https://media.neliti.com/media/publications/17244-ID-permintaan-dan-penawaran-tenaga-kerja-serta-upah-teori-serta-beberapa-potretnya.pdf>
- Stewart and Brown, (2011). *Human Resource Management*, (USA: Wiley.
- Sulastri, Lilis, (2014). *Manajemen, Sebuah Pengantar*, (Bandung: La Goods Publishing, 2014).
- Syafarudin, (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan, Perspektif Sains dan Islam*, (Medan: Perdana Publishing.
- Zainal, et al, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada.