



JURNAL SKETSA BISNIS

Naskah Diterima : 20 Juni 2022
Diterima Publikasi : 10 September 2022

Journal Homepage
<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>



Evaluasi Hasil Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor Tahun 2022

Lubban Anwari Alhamidi*¹, Deswita²

¹ Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Indonesia, lubbanalhamidi@gmail.com

²STKIP Kusuma Negara, Indonesia, deswita@stkipkusumanegara.ac.id

Abstract

The research methodology used was a qualitative survey field survey consisting of data from the Central Bureau of Statistics (BPS) of Bogor Province, BPS of the Republic of Indonesia and Manpowalier Office of Bogor Province as primary and secondary data and This is a qualitative literature review. This is the format of data on labor productivity, hourly productivity and wage productivity in Bogor province from 2017 to 2021. The results of this study show that it is the level of proficiency in information technology that affects labor productivity in Bogor province, and that most of the workers in Bogor province have low educational attainment (below middle school). increase. The proportion of workers with upper secondary education is low. As workers with lower secondary education, labor productivity is the key to increasing competitiveness and vitality (especially in the economic sector) in the future creative period, especially in Bogor province

Keywords: Working Hours, Bogor Regency, Productivity, Labor, Wages.

Abstrak

Metode penelitian yang digunakan adalah survei kualitatif studi lapangan dan studi pustaka kualitatif yang terdiri dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bogor, BPS Republik Indonesia, dan Disnaker Provinsi Bogor, serta penelitian Data tersebut akan digunakan sebagai data primer dan sekunder untuk data produktivitas tenaga kerja Provinsi Bogor, format produktivitas tenaga kerja dan produktivitas upah periode 2017-2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Bogor. Mayoritas pekerja di Provinsi Bogor memiliki tingkat pendidikan rendah (dibawah SMP)., walaupun selama tahun 2017-2021 mengalami penurunan *trend*, proporsi tenaga kerja berpendidikan menengah ke atas lebih kecil daripada tenaga kerja berpendidikan menengah ke bawah, produktivitas tenaga kerja menjadi kunci peningkatan daya saing dan kebangkitan (khususnya sektor perekonomian) di masa kreatif pada masa yang akan datang di Kabupaten Bogor khususnya.

Kata Kunci: Jam Kerja, Kabupaten Bogor, Produktivitas, Tenaga Kerja, Upah.

*) Penulis Korespondensi: lubbanalhamidi@gmail.com

1. Pendahuluan

Di masa yang serba semua aktivitas manusia menggunakan sentuhan perkembangan teknologi dengan fast moving sehingga menuntut setiap manusia untuk semakin produktif dalam berkinerja di setiap aktivitasnya dengan berbagai latar belakang masing-masing. Produktivitas setiap individu merupakan kunci dalam mengukur produktivitas pertumbuhan dan kemajuan dan tingkat kesejahteraan masyarakat di tingkat produktivitas sektoral, regional, hingga nasional. Dengan Produktivitas pula, kita dapat mengetahui sejauh mana tingkat efisiensi yang dilakukan oleh setiap individu, perusahaan, hingga pemerintah dalam melakukan efisiensi proses produksi dalam menghasilkan output dan memberikan gambaran kondisi dan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) suatu daerah sehingga dapat dilakukan pembenahan yang diperluka terhadap SDM sesuai cita-cita pembangunan masing-masing.

Pembangunan suatu daerah khususnya di bidang perekonomian, Pembangunan ekonomi secara generik difokuskan dalam bisnis peningkatan pertumbuhan ekonomi yg berkaitan erat menggunakan pendapatan nasional baik secara total juga per kapita dengan tujuan buat mempertinggi kesejahteraan rakyat. Semakin banyak uang, barang, dan jasa yang beredar, semakin berkembang perekonomian negara tersebut. Masyarakat melakukan berbagai jenis kegiatan ekonomi dalam peredaran uang dan barang, baik berupa kegiatan ekonomi seperti produksi, konsumsi, distribusi, jual beli valuta asing, kegiatan impor dan ekspor, dan perdagangan saham dalam negeri. dan perusahaan asing (Ariwibowo, 2016). Selain itu, menurut Syukri & Widiastuti, (2021), Pilar utama Percepatan dan Pemerataan Pembangunan Ekonomi Daerah di Jawa Tengah adalah: (1) pengembangan sektor dan komoditas unggulan; (3) memperkuat konektivitas dan sistem logistik antar pusat pertumbuhan; (4) pengembangan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru dalam rangka pemerataan; dan (5) peningkatan kapasitas sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

Hasil pertumbuhan ekonomi tersebut diperlukan bisa didistribusikan secara merata ke semua rakyat sebagai akibatnya pertarungan-pertarungan sosial ekonomi seperti pengangguran, kemiskinan, ketimpangan distribusi pendapatan, & sebagainya dapat dipecahkan melalui prosedur trickle down effect (Todaro & Smith, 2006). Model pengukuran daya saing daerah di Indonesia telah dikembangkan oleh Kementerian Riset dan Teknologi / Badan Riset dan Inovasi Nasional sejak tahun 2017. Pengukuran Indeks Daya Saing Daerah (IDSD) bertujuan untuk menggambarkan kondisi dan kemampuan suatu daerah dalam mengoptimalkan segala potensinya melalui peningkatan produktivitas, nilai tambah dan persaingan baik domestik maupun internasional, dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan. RCI juga dapat diartikan sebagai cerminan tingkat produktivitas, kemajuan, persaingan dan kemandirian suatu daerah, dapat dijadikan sebagai dasar perencanaan pembangunan di tahun-tahun berikutnya (Kemenristek, 2020).

Sehingga berdasarkan hasil penelitian dari Syukri & Widiastuti, (2021), dapat diketahui bahwa terjadi ketimpangan produktivitas pembangunan daerah di Kabupaten Bogor berupa nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terus mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun namun penilaian mengenai produktivitas IPM khususnya yang dilihat dari sisi tenaga kerja, tingkat produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Bogor masih rendah. Hal ini bisa diketahui dari masih banyaknya masyarakat di Kabupaten Bogor yang sekolahnya tamatan STLP dan SLTA dan sederajat dibandingkan dengan tingkat pendidikan tinggi (S-1, S-2, hingga S-3). Selain itu, tingkat daya serap tenaga kerja di usia kerja yang bekerja di dalam hingga di luar Kabupaten bogor masih rendah. Sehingga

penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan percepatan pembangunan wilayah di Kabupaten Bogor dengan membandingkan hasil kinerja IPM (Indeks Pembangunan Manusia) terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja di tahun 2021-2022. Perbandingan indeks daya saing (IPM) diperlukan untuk melihat dan menjelaskan perbedaan tingkat keberhasilan pembangunan dan kemakmuran daerah, seperti yang dikemukakan oleh (Kitson et al., 2004), Perbandingan tersebut dapat bermanfaat karena menunjukkan fakta dan panggilan untuk penjelasan mengapa, wilayah dan kota berbeda dalam kemakmuran ekonomi.

2. Kerangka Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko, (2003) mendefinisikan manajemen bakat sebagai menarik, memilih, mengembangkan, mempertahankan dan menggunakan bakat untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi semua sumber daya manusia yang diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Ali, 2021).

Menurut (Daya, 1996), manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengatur, dan mengarahkan kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pelestarian, dan pengiriman untuk menjangkau individu, organisasi, dan masyarakat yang beragam didefinisikan sebagai proses pemantauan target atau manajemen sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai proses yang dimulai dengan perencanaan dan terdiri dari serangkaian kegiatan yang saling terkait.

Manajemen pemantauan personel sendiri. Dan setuju dengan pendapat Hariandja, (2002) mendefinisikan *Human Resources* adalah mempertahankan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia untuk meningkatkan dukungan untuk secara efektif meningkatkan efektivitas organisasi Tanggung jawab etis dan sosial untuk membuat keputusan umum dan pelaksanaan berbagai kegiatan, kebijakan dan program yang ditujukan. Kegiatan berarti melakukan berbagai kegiatan dari perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pengarahan, analisis tempat kerja, rekrutmen, seleksi, orientasi, motivasi. Tujuan berdasarkan manajemen asal daya insan merupakan buat menaikkan donasi produktif individu pada suatu organisasi melalui aneka macam metode yg akuntabel (Padil, 2014). Pemimpin bekerja melalui upaya orang lain dan bawahan, sehingga mereka perlu memahami beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik untuk mempekerjakan karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. Penggunaan bakat yang tepat membutuhkan pemahaman tentang kebutuhan individu untuk memaksimalkan dan mewujudkan potensi bakat mereka (Padil, 2014).

2.1.1 Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 (2003) tentang Ketenagakerjaan, kita diperbolehkan melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang memenuhi baik kebutuhan seorang maupun kebutuhan seorang lainnya. Menurut Yulianti, (2018), karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dapat dilakukan oleh setiap anggota tubuhnya dan berharap mendapatkan imbalan yang sepadan dengan kinerjanya. Angkatan kerja terdiri dari penduduk usia kerja (15-64 tahun) atau penduduk negara-negara yang membutuhkan

tenaga kerja dan dapat menghasilkan jasa jika mereka terlibat aktif dalam kegiatan tersebut.

Pertumbuhan penduduk berkaitan dengan jumlah tenaga kerja dan merupakan salah satu faktor produksi, jumlah tenaga kerja juga meningkat dari tahun ke tahun dan jika dimanfaatkan secara optimal akan mendorong pertumbuhan ekonomi (Mulyadi S., 2006).

2.1.2 Upah

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, upah yang diterima oleh kontraktor atau pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja/buruh, yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan sebagai hak perseorangan dari pekerja, ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan kontrak, perjanjian atau aturan, hukum. Termasuk tunjangan pekerja/karyawan dan keluarga untuk pekerjaan atau layanan yang dilakukan atau diberikan hingga saat ini. Upah adalah imbalan uang langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan. Oleh karena itu, tingkat upah dapat berfluktuasi dibandingkan dengan upah yang relatif tetap (Panggabean, 2002). Upah pada dasarnya merupakan sumber pendapatan utama individu, sehingga upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Tingkat upah dan gaji yang diterima pekerja tidak ditentukan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan tidak lepas dari pengaruh serikat pekerja perusahaan. Oleh karena itu, perdebatan upah harus dikaitkan dengan fungsi dan peran serikat pekerja.

2.1.3 Jam Kerja

(Harrington, 2001) juga menunjukkan bahwa jam kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kesalahan manusia atau pekerja karena peningkatan kelelahan dan penurunan waktu tidur. Waktu kerja adalah waktu kerja yang dapat dilakukan siang atau malam hari. Perencanaan untuk pekerjaan masa depan adalah langkah menuju manajemen waktu yang lebih baik. Jika rencana kerja tidak disusun dengan matang, tidak ada indikasi bahwa transaksi yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Mengelola kegiatan yang dilakukan menghemat waktu dan tenaga (Su'ud, 2007:132). Menurut (Komaruddin, 2006:235), analisis waktu kerja adalah proses penentuan jumlah jam yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Jam kerja adalah bagian paling umum yang harus dimiliki sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan biasanya ditentukan oleh manajemen berdasarkan kebutuhan bisnis, peraturan pemerintah, dan kemampuan individu karyawan.

Sesuai dengan Kode Perburuhan No. 13, khususnya Pasal 77 sampai dengan 85. Pasal 77 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan semua pengusaha untuk menerapkan aturan jam kerja. Peraturan Jam Kerja ini diatur dalam Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

1. 7 jam kerja per hari atau 6 hari kerja dan 40 jam kerja per minggu.
2. 8 jam kerja dalam sehari atau 5 hari kerja dalam seminggu dan 40 jam kerja dalam seminggu.

Berdasarkan UU 13/2003 pasal 78 (1), pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja di luar jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77(2) harus memenuhi persyaratan berikut:

1. Persetujuan dari pekerja/pekerja terkait
2. Lembur tidak boleh lebih dari 3 jam per hari dan 14 jam per minggu.

2.1.4 Produktivitas

Menurut (Elbadiansyah, 2019) produktivitas teknis adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan total sumber daya yang dibutuhkan (input). Produktivitas berarti membandingkan hasil yang dicapai dalam peran seorang pekerja per unit waktu. Menurut (Yuniarsih & Suwatno., 2009), produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh dukungan untuk semua sumber daya organisasi. Menurut (Agustina & Kartika, 2017), dengan adanya peningkatan pada indeks pembangunan manusia menunjukkan produktivitas tenaga kerja yang baik. Produktivitas yang baik tersebut menjadikan daya jual tenaga kerja tersebut menjadi mahal. Hal inilah yang kemudian disiasati oleh perusahaan untuk mengganti tenaga kerja tersebut dengan teknologi untuk mengurangi biaya produksi.

Hal ini dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dan efisiensi dalam hal ini menitikberatkan pada aspek-aspek sebagai berikut: Mencapai hasil akhir (produk aktual), baik kualitatif maupun kuantitatif, penggunaan sumber daya yang optimal, dan permintaan pasar atau kerjasama dengan pengguna. produktivitas itu sendiri adalah perbandingan antara output atau hasil dengan input atau yang diterima (Maria & Nurwati, 2020). Jika Produktivitas meningkat ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2003).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Instrumen pada penelitian ini menggunakan pedoman wawancara terbuka/tidak terstruktur, observasi, dan dokumen pustaka yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Lokasi penelitian ini berada di Provinsi Bogor. Periode penelitian dari Januari 2022 sampai Mei 2022, dari tahap awal hingga hasil akhir. Sasaran survey berjumlah 15 responden yang terdiri dari lima pegawai (staff dan pejabat teras) dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, lima pegawai (staff dan pejabat teras) Dinas Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor dan lima pengurus (staff dan pejabat teras) Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILLSI) Kabupaten Bogor. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi observasional, dan studi dokumenter. Validasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan triangulasi sumber informasi kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil survei Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kabupaten Bogor Periode 2017-2021, yaitu:



Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor (2022)

Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kabupaten Bogor Periode 2017-2021

Semakin tinggi angka partisipasi angkatan kerja (TPAK), maka semakin banyak pula penduduk yang bekerja. Di sisi lain, semakin banyak orang pergi ke sekolah dan menjalankan rumah tangga, semakin tinggi tingkat pengangguran dan semakin rendah tingkat aktivitas. Angka TPAK dapat digunakan sebagai dasar untuk mencari orang yang aktif bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Angka TPAK yang rendah mengkategorikan mayoritas penduduk usia kerja sebagai tidak aktif di sekolah dan di rumah. Oleh karena itu, jumlah TPAK sangat tergantung pada jumlah orang yang terkena dampak dan jumlah penduduk yang bersekolah dan mempertahankan pendapatan rumah tangga. Kedua faktor tersebut juga dapat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan sosial budaya.

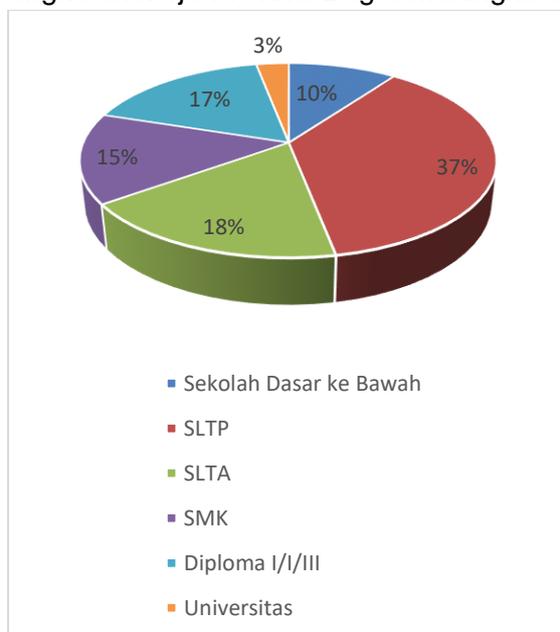
Semakin tinggi angka partisipasi angkatan kerja (TPAK), maka semakin banyak pula penduduk yang bekerja. Di sisi lain, semakin banyak orang pergi ke sekolah dan menjalankan rumah tangga, semakin tinggi tingkat pengangguran dan semakin rendah tingkat aktivitas. Angka TPAK dapat digunakan sebagai dasar untuk mencari orang yang aktif bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Angka TPAK yang rendah mengkategorikan mayoritas penduduk usia kerja sebagai tidak aktif di sekolah dan di rumah. Oleh karena itu, jumlah TPAK sangat tergantung pada jumlah orang yang terkena dampak dan jumlah penduduk yang bersekolah dan mempertahankan pendapatan rumah tangga. Kedua faktor tersebut juga dapat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan sosial budaya.



Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor (2022)

Gambar 2. Angkatan Kerja di Kabupaten Bogor Periode 2017-2021

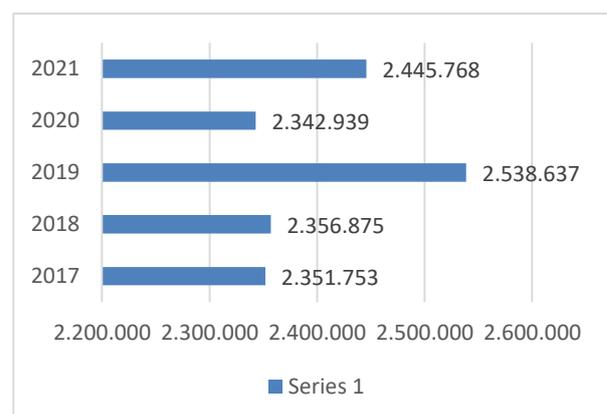
Menurut (Yuniati & Amini, 2020), tenaga kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari angkatan kerja. Angkatan kerja adalah orang yang sudah bekerja atau masih mencari pekerjaan. Menurut peraturan pemerintah Indonesia, seseorang yang berusia kerja adalah penduduk yang berusia antara 15 dan 65 tahun. Banyak faktor yang mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja, antara lain jenis kelamin, usia penduduk, dan tingkat pendidikan (Yuniati & Amini, 2020). Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa jumlah pegawai di Provinsi Bogor akan terus meningkat dari tahun 2017 hingga tahun 2021. Pada tahun 2020 angkatan kerja menurun menjadi 2.733.670 orang, dan pada tahun 2021 angkatan kerja Provinsi Bogor meningkat menjadi 2.786.372 orang.



Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Bogor (2022)

Gambar 3. Tingkat Pendidikan Masyarakat

Berdasarkan Gambar 3 dan 4, penduduk usia kerja di Provinsi Bogor berpotensi sebagai angkatan kerja tidak hanya bagi mereka yang bekerja, tetapi juga bagi para pencari kerja dan penganggur. Populasi meningkat. Demikian pula dengan pemanfaatan tingkat



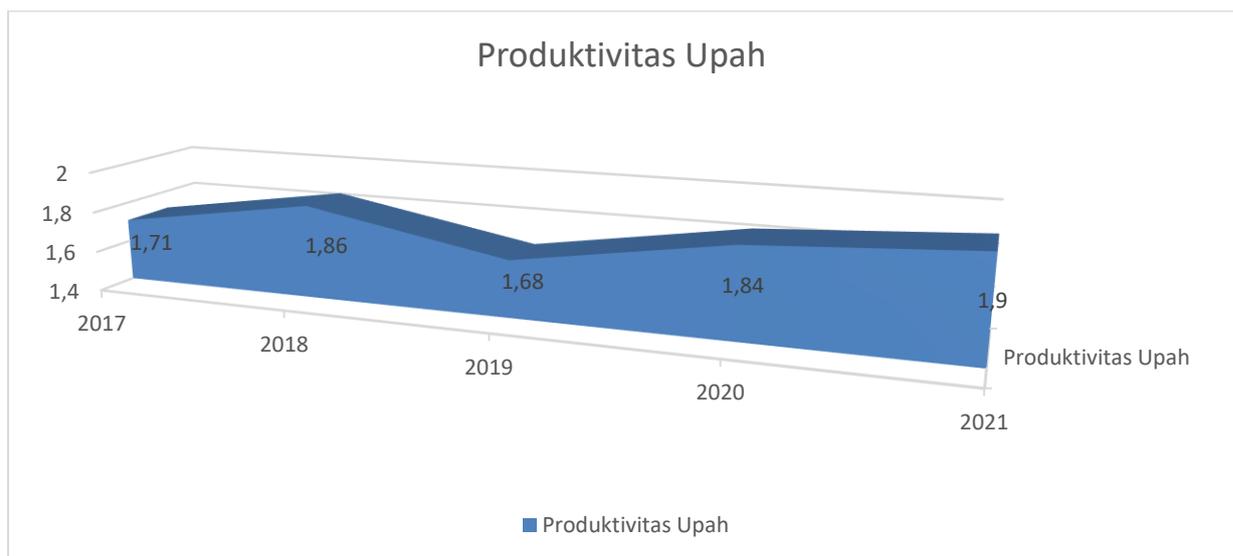
Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Bogor (2017-2021)

Gambar 4. Jumlah Penduduk Yang Bekerja Di Kabupaten Bogor Tahun

pendidikan penduduk Provinsi Bogor akan menyebabkan peningkatan jumlah tenaga kerja di Provinsi Bogor karena orang yang lebih berpendidikan cenderung memasuki pasar tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Yuriza et al., 2016) bahwa angkatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumatera Barat. Dalam keadaan seperti itu, tenaga kerja menjadi lebih berkualitas. Diperkirakan ke depan, seiring dengan meningkatnya status pendidikan masyarakat dan meningkatnya status kesehatan, maka angkatan kerja di wilayah tersebut akan semakin tinggi. Selama ada pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya, bisa menjadi modal pembangunan yang baik (Dewi, S., Listyowati & Napitupulu, 2020).

4.2 Upah

Gaji (upah) adalah salah satu dari kondisi kerja yang diatur oleh pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah. Pemberian gaji (upah) juga merupakan pernyataan Pasal 27 UUD 1945. Pasal ini menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Gaji (upah) merupakan faktor penting dalam suatu hubungan kerja. Upah tidak hanya mempengaruhi pendapatan bulanan, tetapi juga apakah pasti akan menerima gaji (gaji). Dalam studi ini, faktor gaji (upah) menjadi salah satu faktor yang menggeser minat pekerja untuk mencari pekerjaan lain.



Sumber : Data Primer yang Telah Diolah oleh Peneliti (2022)

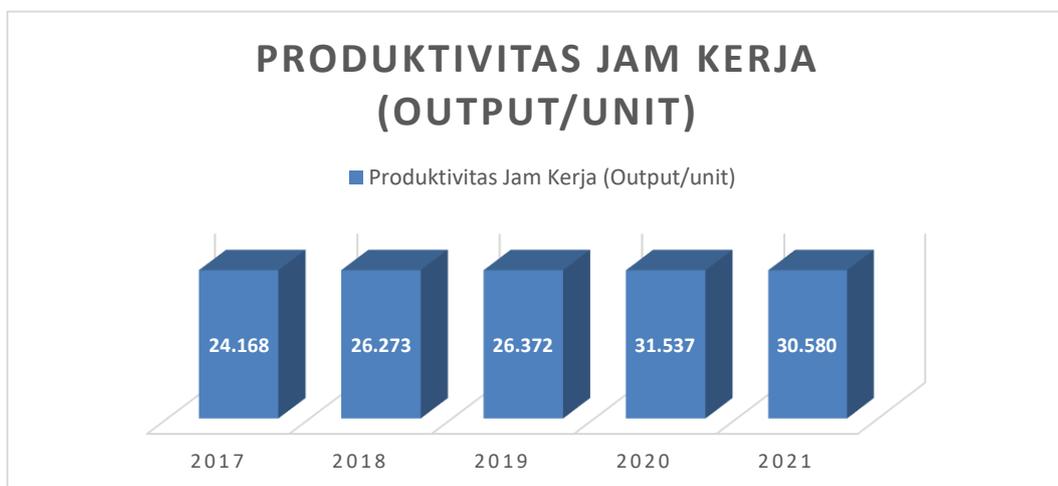
Gambar 5. Tingkat Produktivitas Upah Di Kabupaten Bogor Periode 2017-2021

Berdasarkan Gambar 5, diketahui bahwa setiap upah yang dibayarkan kepada setiap pekerja di Provinsi Bogor akan menghasilkan produksi rupiah 'X'. Sebagai contoh, berdasarkan data pada Gambar 5, kita mengetahui bahwa karyawan akan menerima gaji sebesar Rp pada tahun 2021. Untuk 3.000.000,00 perusahaan dapat menghasilkan output sebesar 1,9 x Rp. 3.000.000,- = Rp 5.700.000,00. Namun demikian, meskipun terjadi kenaikan upah pekerja di Provinsi Bogor dari tahun 2020 ke tahun 2021, masih ada perusahaan yang membayar upah di bawah standar UMK yang ditetapkan. membayar upah pekerjanya. Selain itu, terdapat sistem penggajian yang tidak menggunakan standar pendidikan pekerja, dimana perusahaan hanya menggunakan sistem penggajian

berdasarkan masa kerja pekerja, tanpa memandang tingkat pendidikan pekerja perusahaan.

Kesenjangan antara gaji rendah (upah) dengan upah minimum lokal yang diterima oleh pekerja di perusahaan tempat mereka bekerja di Provinsi Bogor diyakini tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari Provinsi Bogor. Ini sangat tinggi. Oleh karena itu, pekerja, terutama yang sudah bekerja, ingin pindah ke sektor lain yang dipandang sebagai jaminan gaji (upah) yang memadai. Hal ini sesuai dengan temuan (Mahendra & Woyanti, 2014) bahwa variabel upah, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tempo di Semarang. Variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tempo di Kota Semarang. Demikian pula penelitian (Sulaeman, 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif parsial atau simultan terhadap produktivitas tenaga kerja antara upah dan pengalaman kerja.

4.3 Jam Kerja



Sumber : Data Primer yang Telah Diolah oleh Peneliti dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor (2022)

Gambar 6. Produktivitas Jam Kerja (Rupiah per jam per tenaga kerja) di Kabupaten Bogor Tahun 2017-2021

Selain pendidikan dan upah, jam kerja juga dapat menjadi indikator yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja lokal dari waktu ke waktu. Dari Gambar 6 terlihat bahwa tingkat produktivitas jam kerja di Provinsi Bogor berfluktuasi dari tahun 2017 hingga tahun 2021. Dengan kata lain, tersedia 24.168 unit untuk produksi pada tahun 2017, dan 26.273 unit tersedia untuk produksi pada tahun 2018. 26.372 unit tersedia untuk produksi pada 2019, 31.537 unit tersedia untuk produksi pada 2020, dan 30.580 unit tersedia pada 2021. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Suratmi, Kepala Bagian Produktivitas Dinas Kepegawaian Provinsi Bogor, ia mengatakan bahwa setiap pekerja di Provinsi Bogor menghasilkan 'X' rupiah per jam. Artinya, misalnya pada tahun 2021 kita memiliki kapasitas $30.580/360 = 85$ unit/hari/jam dan kapasitas $3,54 = 4$ unit/jam/orang. Dan dengan asumsi harga produk dalam Rupiah. Diperkirakan 10.000/unit dapat menghasilkan pendapatan sebesar Rp setiap jam. 40.000 dan Rp.305.800.000/tahun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Lubis, 2020), serta jam kerja, upah dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Parsial jam kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (Siregar, A., Marbun & Syaputri, 2020) juga menemukan bahwa budaya kerja dan jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. lateks india toba perkasa binjai. Kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh budaya kerja dan jam kerja sebesar 65,2%. Dengan kata lain, kemampuan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan 65,2% oleh variasi variabel budaya kerja (X1) dan jam kerja (X2), dan sisanya 34,8%. dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini seperti Kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan tentang produktivitas terukur pada Kabupaten Bogor :

1. Tenaga kerja di wilayah Kabupaten Bogor menunjukkan tren penurunan akibat adanya program Kejar Paket A, B dan C serta program wajib belajar 9 tahun, namun angkatan kerja masih didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan rendah (dibawah SMP). Sementara itu, 10% dan 3% pekerja berketerampilan tinggi (perguruan tinggi/perguruan tinggi) secara proporsional lebih rendah daripada pekerja berpendidikan rendah dan menengah, namun jumlahnya terus bertambah setiap tahun.
2. Produktivitas tenaga kerja menjadi kunci peningkatan daya saing dan keberhasilan untuk bangkit di masa kritis. Pemulihan ekonomi bergantung pada peningkatan produktivitas tenaga kerja selama masa krisis hingga masa transisi. Tingkat produktivitas yang stagnan cenderung menurun selama masa krisis, akan menghasilkan krisis yang lebih lama, lebih dalam, dan pemulihan yang lambat.
3. Kenaikan upah angkatan kerja dan produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memastikan perbaikan ekonomi yang berkelanjutan dan stabil pasca pandemi Covid-19.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa peneliti mengenai pengukuran produktivitas Kabupaten Bogor, peneliti dapat memberikan masukan berupa :

1. Perlu dilakukan berbagai program pengukuran produktivitas tahunan regional sektoral termasuk komoditi dan kelompok-kelompok usaha sebagai langkah awal dalam menyusun rencana strategis peningkatan pencapaian pembangunan perekonomian di Kabupaten Bogor.
2. Hendaknya perhatikan tingkat produktivitas masing-masing sektor usaha pada berbagai potensi dan peluang dalam menyumbang pertumbuhan ekonomi.
3. Perlu adanya kebijakan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor menjadikan produktivitas dan daya saing sebagai indikator keberhasilan program pembangunan daerah.
4. Perlunya diberikan insentif kepada kelompok usaha Ultra Mikro, Mikro, Kecil, dan Menengah dan perlu adanya metode peningkatan produktivitas dalam rangka peningkatan nilai tambah usaha guna menyumbang peningkatan pendapatan regional Kabupaten Bogor.
5. Diperlukan program-program untuk mengembangkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak produktivitas tenaga kerja, baik dari segi mikro maupun makro.
6. Perlu mengembangkan jejaring kelembagaan di lingkungan pemerintahan, dunia usaha, dan masyarakat demi terbentuknya sistem peningkatan produktivitas yang terintegrasi dan berkesinambungan.
7. Perlu diadakan pembentukan pusat informasi produktivitas Kabupaten Bogor.

8. Pemerintah dan dunia usaha hendaknya membentuk sistem penghargaan produktivitas bagi lembaga/organisasi yang berhasil mendukung produktivitas Kabupaten Bogor.

REFERENCE

- Agustina, I. M., & Kartika, I. N. (2017). Pengaruh Tenaga Kerja, Modal, Dan Bahan Baku Terhadap Produksi Industri kecil Kerajinan Patung Kayu Di Kecamatan Tegallalang. *Jurnal Ekonomi Pembangunan.Universitas Udayana*.
- Ali, N. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/36bvr>
- Ardika Sulaeman. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Ariwibowo, P. (2016). FUNDAMENTAL PERTUMBUHAN PEREKONOMIAN DI INDONESIA. *Applied Business and Economics*, 2, 232–245.
- Daya, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gunadarma. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64090900/2019_MSDM_-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1638462219&Signature=QuYRhlAtLV-uYRQ6OJSA9wBXG~h~~t3FoMYiOYshcc96Ux6tgeMytcOMoTJo6HTErwFOHvpOWL8lwivu3JjnHAsGvS9sChDw6GXETqcCzJfUiJQxZm9Fh8Sru3Zk~9MzeiCPI6rOKSX SzzdtC
- Dewi, S., Listyowati, D., & Napitupulu, B. E. (2020). Sektor Informal dan kemajuan Teknologi Informasi di Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 11(1).
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu (1st ed.)*. IRDH.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen, Edisi kedua*. BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Harrington, J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. In *Occupational and Environmental Medicine* (Vol. 58, Issue 1, pp. 68–72). <https://doi.org/10.1136/oem.58.1.68>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kemenristek. (2020). *Panduan Indeks Daya Saing Daerah Tahun 2020*. Kementerian Riset dan Teknologi / Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia.
- Kitson, M., Martin, R., & Tyler, P. (2004). Regional competitiveness: An elusive yet key concept? *Regional Studies*, 38(9), 991–999. <https://doi.org/10.1080/0034340042000320816>
- Komaruddin. (2006). *Ensiklopedia Manajemen*. Bumi Aksara.
- Lubis, T. R. (2020). JAM KERJA KARYAWAN TERHADAP PERILAKU TIDAK AMAN DI PT JUNACON BALIKPAPAN (STUDI KASUS: PT JUNACON). *IDENTIFIKASI*, 6(2), 360–363.

- Mahendra, A. D., & Woyanti, N. (2014). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*.
- Maria, & Nurwati. (2020). *Analisis Pengaruh Peningkatan Jumlah Masyarakat Terkonfirmasi Covid 19 Terhadap Produktivitas Penduduk Yang Bekerja Di JABODETABEK*.
- Mulyadi S. (2006). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PT raja Grafindo persada.
- Padil, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alauddin University Press.
- Panggabean, M. S. (2002). *Pengembangan SDM. Cetakan Ketiga*. PT. Rineka Revisi.
- Siregar, A., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110.
- Su'ud, A. (2007). *Pengembangan ekonomi mikro*.
- Syukri, A. F., & Widiastuti, W. (2021). Evaluasi kebijakan pembangunan daerah di Provinsi Jawa Tengah. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 42–52.
<https://doi.org/10.26905/pjiap.v6i1.5470>
- Todaro, M., & Smith, S. C. (2006). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga Edisi Kesembilan*. Erlangga.
- Yulianti, I. (2018). *Pengaruh Tenaga Kerja Dan Investasi Dalam Negeri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Banten Tahun 2013-2016. Doctoral dissertation*. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Yuniati, M., & Amini, R. (2020). Analisis Dampak Covid–19 terhadap Daya Beli Masyarakat NTB. *MPU PROCURATIO*, 2(2), 362–368.
- Yuriza, X. W., Henny Indrawati, F., & Yani, T. dan A. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. *Jurnal: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau*.