



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di Jawa Barat, Indonesia dengan Pendekatan Causal Loop Diagram

Regina Deti¹, Astri Amanda², Virginia Mandasari³

¹Universitas Katolik Parahyangan /Ilmu Manajemen

²Universitas Katolik Parahyangan/Ilmu Managemn

³UPN Veteran Jawa Timur /Manajemen

astri_20200154@unpar.ac.id

Abstrak

Produktivitas merupakan faktor yang berperan penting dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara. Dalam mengejar perekonomian, Indonesia harus bersaing dengan negara-negara di ASEAN dalam pertumbuhan produktivitas. Faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dapat dilihat dari sumber daya manusianya yang berkualitas. Penelitian ini berfokus pada perkembangan produktivitas dalam industri di Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah dengan metode sistem dinamik dengan pendekatan Causal Loop Diagram (CLD). Metode ini untuk menggambarkan permasalahan yang terjadi. Identifikasi masalah di dalam penelitian ini merupakan gabungan dari hasil studi literatur, hasil kuesioner dan hasil wawancara yang diolah untuk menghasilkan cara berpikir sistem dan digambarkan secara sistematis di dalam CLD. Maka, tujuan dari penelitian adalah untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas secara langsung terhadap tenaga kerja dengan menggunakan penggabungan analisis literatur dan hasil di lapangan. Dari hasil studi literatur serta wawancara di lapangan, upah menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Kata kunci: produktivitas, tenaga kerja, upah, causal loop diagram

Abstract

Productivity is a factor that plays an important role in the economic growth of a country. In pursuing the economy, Indonesia must compete with countries in ASEAN in terms of productivity growth. The main factor in increasing productivity can be seen from quality human resources. This research focuses on the development of productivity in industry in West Java. The method used is a dynamic system method with a Causal Loop Diagram (CLD) approach. This method is to describe the problems that occur. The identification of problems in this research is a combination of the results of literature studies, questionnaire results and interview results which are processed to produce systems thinking and are described systematically in CLD. So, the aim of the research is to look for factors that directly influence labor productivity by using a combination of literature analysis and results in the field. From the results of literature studies and interviews in the field, wages are the main factor in increasing labor productivity.





Keyword: *productivity, labor, wages, causal loop diagram*

Pendahuluan

Perkembangan industri di Jawa Barat tidak lepas dari peran tenaga kerja. Tenaga kerja yang terampil dan memiliki kapasitas yang dibutuhkan perusahaan menjadi penting untuk membangun industri yang maju. Selain itu pengaruh dari perusahaan pun dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Sekretaris Jenderal Kemnaker, Anwar Sanusi, mengatakan bahwa Indonesia memiliki tingkat produktivitas sebesar 74,4 persen. Jika dibandingkan dengan produktivitas ASEAN, Indonesia masih berada di bawah rata-rata yaitu sebesar 78,2 persen. Dilihat dari tingkat produktivitas negara-negara tetangganya Indonesia masih kalah bersaing seperti dengan Filipina yang memiliki tingkat produktivitas sebesar 86,3 perse, Singapura dengan 82,7 persen, Thailand dengan 80,1 persen, dan Vietnam dengan 80 persen. Tidak hanya itu, jika dibandingkan dengan negara yang memiliki produktivitas di bawah rata-rata ASEAN, Indonesia juga masih berada di bawah Laos (76,7 persen) dan Malaysia (76,2 persen).

Berbagai pendekatan untuk meningkatkan produktivitas banyak dikemukakan oleh para ahli. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan juga budaya (Almaamari & Alaswad, 2021). Selain itu produktivitas dapat dipengaruhi oleh manajemen perusahaan, tenaga kerja, dan juga masalah eksternal seperti faktor ekonomi, serikat pekerja dan hukum (Shinde & Hedao, 2017). Ada juga penelitian yang menyebutkan produktivitas dapat meningkat dengan sistem pemberian upah (Mukti & Asmaroni, 2020).

Pandemi Covid-19 yang memiliki dampak sangat besar pada sektor ketenagakerjaan menjadi tantangan tambahan bagi Indonesia. Data yang dicatat oleh Kementerian Ketenagakerjaan, ada sejumlah 3,1 juta pekerja, baik yang dirumahkan maupun yang terkena PHK, akibat pandemi Covid-19. Kondisi ini sebaiknya menjadi perhatian dari semua pihak baik Pemerintah, Perusahaan dan lembaga-lembaga terkait untuk mengelola ketenagakerjaan dengan lebih baik karena banyak peluang luar biasa yang dapat diambil oleh Indonesia.

Berdasarkan paparan di atas, maka kajian ini dilakukan untuk mencari tahu dan memetakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi dengan melakukan pendekatan sistem dinamik dimana tim peneliti mencoba memetakan melalui FGD (Forum Group Discussion) dari tiga kelompok responden, yaitu serikat pekerja, perusahaan, dan pemerintah agar semua pihak dapat memberikan gambaran yang riil. Hasil kajian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait dalam membuat kebijakan-kebijakan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan perekonomian.

Maksud dari kajian ini adalah untuk membuat model produktivitas tenaga kerja berdasarkan dari tinjauan pustaka dan kondisi riil yang terjadi di lapangan sehingga hasil kajian ini dapat





memberikan rekomendasi dalam membuat kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Barat.
2. Memetakan dan menganalisis keterkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam upaya Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Barat.
3. Merancang sistem dinamik untuk mencapai produktivitas karyawan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat.

Kajian Pustaka

A. Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan faktor yang perlu dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia di dalam sebuah organisasi. Menurut International Labour Organization (ILO) atau organisasi perburuhan internasional, produktivitas kerja secara ilmu hitung adalah perbandingan antara jumlah hasil yang didapat dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung. Adapun definisi yang dicetuskan oleh para ahli yakni menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang dapat memproduksi barang dan jasa dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana yang ada. Sementara itu, menurut Sukardi (2021), produktivitas kerja merupakan suatu kesuksesan individu dalam mengerjakan tugas yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Menurut Martono (2019) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manajemen, merupakan komitmen atas keberhasilan suatu organisasi, memegang teguh dengan menjalankan visi misi perusahaan dan juga merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi.
2. Motivasi, merupakan sebuah dorongan yang menjadikan manusia untuk bertindak. Tindakan berulang ini lambat laun akan menjadi sebuah kebiasaan. Motivasi dapat menimbulkan tindakan dan perilaku yang baik dari setiap manusia atau tenaga kerja yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan sehingga pada akhirnya bermanfaat bagi kemajuan organisasi dan perusahaan.
3. Disiplin, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kedisiplinan harus selalu dibina oleh pemimpin dan semua pekerja, contohnya melalui poin-poin berikut:





- a) Tindakan pimpinan yang mencontohkan sikap disiplin
 - b) Sistem visual manajemen yang mengingatkan setiap tenaga kerja akan potensi munculnya suatu masalah
 - c) *Coaching* dan upaya komunikasi oleh pemimpin untuk terus menanamkan dan meningkatkan nilai kedisiplinan kepada semua karyawan, serta membuat setiap karyawan untuk ikut memperluas nilai tersebut.
4. Keterampilan, keahlian seseorang dalam menyelesaikan sebuah tugas menurut waktu dan juga energi yang dimilikinya
 5. Penghasilan, merupakan suatu pemberian yang diberikan oleh suatu instansi kepada karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan, pencapaian selama waktu tertentu, dan kemampuan instansi menyediakan pemberian tersebut.
 6. Kesehatan dan Lingkungan Kerja, mencakup kondisi fisik kerja (kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara) dan hubungan antara karyawan (humoris, saling kerjasama, dan saling dukung). Jika kondisi keduanya baik, produktivitas dan motivasi kerja akan menjadi lebih baik. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak baik akan berdampak buruk pada kesehatan karyawan, sehingga produktivitas turun. Ditambah lagi dengan risiko terhadap unit kerja atau divisi lain.

Menurut Mankiw (2020) dalam perekonomian, produktivitas merupakan skala pengukuran dari output (hasil produksi) dibagi dengan input produksi (tenaga kerja). Hasil produksi dapat dipengaruhi oleh empat faktor yaitu:

1. Physical Capital

Modal fisik berupa infrastruktur dan fasilitas public yang dapat memberikan kemudahan masyarakat dalam beraktivitas.

2. Human Capital

Modal sumber daya manusia yang dapat dilihat dari tingkat skill, pengetahuan, serta Pendidikan.

3. Natural Resource

Sumber daya alam yang dapat digunakan sebagai penunjang input produksi.

4. Technological Knowledge

Perkembangan teknologi yang harus seimbang seiring dengan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

B. Efisiensi Upah

Dalam teori upah efisiensi (*efficiency-wage*) dinyatakan bahwa peningkatan upah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pengaruh upah terhadap efisiensi tenaga kerja dapat menjelaskan bagaimana sebuah perusahaan sulit untuk memotong upah meskipun terjadi *excess* penawaran pada tenaga kerja. Ketika sebuah perusahaan melakukan penurunan upah untuk melakukan efisiensi biaya produksi, keputusan tersebut juga akan mendorong dalam penurunan





produktivitas tenaga kerjanya dan laba perusahaan itu sendiri (Mankiw, 2020). Menurut teori upah efisiensi, sebuah perusahaan akan berjalan secara lebih efisien jika upah berada di atas titik keseimbangan, sehingga berdampak lebih menguntungkan jika Perusahaan tersebut tetap menggunakan upah yang tinggi, meskipun terjadi kelebihan penawaran pada tenaga kerja. Selain itu, membayar upah yang tinggi mungkin akan menguntungkan perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi para karyawan yang ada didalamnya.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Management* merupakan aspek krusial sebagai penggerak utama dalam aktivitas organisasi sehingga pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi penting dan harus dikelola secara baik agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, serta mengompensasi karyawan dan juga untuk mengorganisir relasi tenaga kerja, kesehatan serta keselamatan, dan juga hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sementara itu, menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk menggapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Human Resource Management tidak lepas dari fungsi-fungsi didalamnya, adapun fungsi-fungsi tersebut menurut Arif Yusuf Hamali (2018) meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah usaha memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan apa yang diperlukan oleh organisasi secara efektif dan efisien, demi terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini meliputi penetapan program karyawan dalam aspek pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu aktivitas untuk mengelola para karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi serta koordinasi dalam bentuk struktur organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah suatu aktivitas pemberian petunjuk kepada karyawan, agar mau berkolaborasi dan bekerja secara efektif serta efisien dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada tenaga kerja agar mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

4. Pengendalian





Pengendalian merupakan suatu aktivitas mengendalikan tenaga kerja agar dapat mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang sudah direncanakan. Jika terdapat kekurangan akan dilakukan perbaikan atau juga penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan bagi karyawan dalam aspek teknis, teoritis, konseptual, serta moral melalui pendidikan dan *training*. Pendidikan dan *training* yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung berupa dana atau produk kepada tenaga kerja sebagai balasan dari apa yang sudah dikerjakan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Di mana adil merukan penyesuaian dengan prestasi kerja tenaga kerja, sedangkan layak memiliki arti yang dapat memenuhi kebutuhan utama dari tenaga kerja.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyetarakan kepentingan tenaga kerja dan juga organisasi, agar tercipta kerja sama yang selaras dan saling memberi keuntungan kedua belah pihak. Di satu pihak organisasi memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan dari perusahaan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu aktivitas pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pada karyawan agar tetap memiliki keinginan untuk bekerja sama hingga akhir masa jabatan (pensiun). Perusahaan/ organisasi yang memberikan pemeliharaan yang baik akan melakukan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang dibutuhkan dan menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan akan sulit mewujudkan tujuan dari organisasi yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi. Pemberhentian ini dapat dilakukan karena adanya keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

Metode





Penelitian ini menggunakan pendekatan sistem dinamik dimana pendekatan sistem ini digunakan untuk melihat permasalahan secara sistem. Dalam membuat model diperlukan identifikasi elemen utama dan elemen penggerak. Analisis sistem dinamik diawali dengan menentukan tujuan dalam sistem (Stermann, 2000). Pendekatan sistem dinamik, model akan disimulasikan melalui bantuan komputer dengan program Vensim PLE. Pendekatan sistem dinamik yang dibuat menggunakan model Causal Loop Diagram. Diagram ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor atau variable-variabel apa saja yang terlibat dengan masalah yang dihadapi termasuk hubungan sebab-akibat antar variabel-variabel yang bersangkutan dalam konteks permasalahan tersebut (Abdullah, 2018).

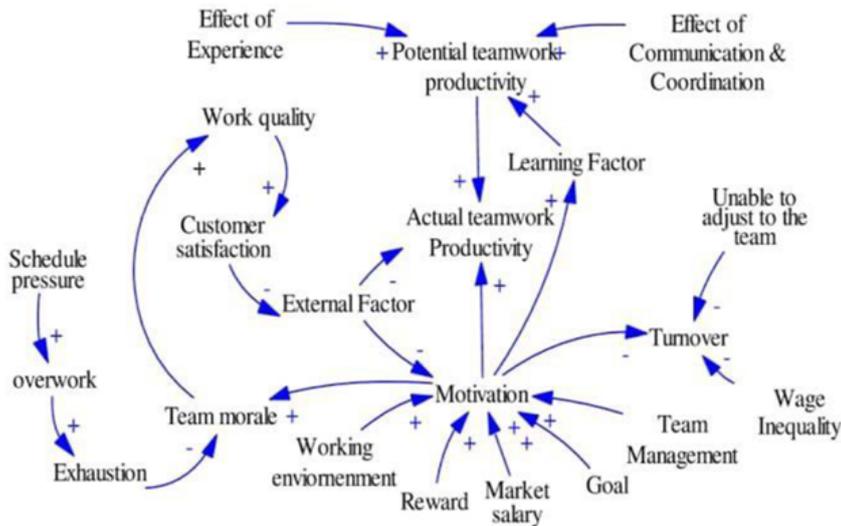
Pada tahap penelitian, Peneliti melakukan identifikasi masalah tenaga kerja yang terjadi di Jawa Barat. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur kepada Pengurus Serikat Pekerja Kimia Pertambangan (SP-KEP). Berdasarkan hasil Wawancara tersebut, Peneliti melakukan studi literatur yang relevan dengan gambaran masalah yang terjadi. Kemudian Peneliti membangun Causal Loop Diagram (CLD) untuk menggambarkan permasalahan yang terjadi. Identifikasi masalah di dalam penelitian ini merupakan gabungan dari hasil studi literatur, hasil kuesioner dan hasil wawancara yang diolah untuk menghasilkan cara berpikir sistem dan digambarkan secara sistematis di dalam causal loop diagram (CLD). Pada tahap awal adalah mengenal permasalahan, mencari siapa yang menangani dan mengapa masalah tersebut sampai terjadi. Pada tahap ini, maka akan dilakukan wawancara dengan responden sebagai berikut.

- a. Anggota SP KEP Jawa Barat
- b. Perusahaan
- c. Pemerintah

Setelah dari adanya kejadian yang dapat dipelajari kemudian kami membentuk suatu pola. Pola yang didapat akan kembali divalidasi dengan melakukan FGD dengan para top manajer dan melakukan wawancara dengan para ahli. Lalu pola tersebut menjadi rumusan untuk pembuatan model mental. Model mental yang dihasilkan selanjutnya dijabarkan dalam sebuah model diagram yang disebut dengan causal loop diagram (CLD). CLD merupakan pengungkapan tentang kejadian hubungan sebab akibat ke dalam bahasa gambar tertentu. Pembuatan CLD mengenai produktivitas sudah pernah dilakukan pada beberapa penelitian terdahulu. Fatema dan Sakib (2018) menggambarkan keadaan produktivitas Agile Teamwork saat mengembangkan sebuah aplikasi. Menurut hasil penelitiannya (Fatema dan Sakin, 2018) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas sesuai dengan bagaimana produktivitas itu dilihat dan bagaimana mem framingnya sehingga didapat CLD. CLD yang didapat dari hasil penelitian Fatema dan Sakib (2018) adalah sebagai berikut. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas teamworknya yaitu



motivasi, eksternal faktor, dan juga terdapat beberapa potensi yang dapat meningkatkan kenaikan produktivitas teamwork seperti yang digambarkan oleh CLD berikut.



Sumber: Fatema, I., & Sakib, K. (2017)

Gambar 1. Causal Loop Diagram Teamwork Productivity

Skala pengukuran yang digunakan dalam kajian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Bentuk akhir dari analisis Skala Likert adalah dengan menetapkan posisi sikap seseorang ke dalam nilai masing-masing respon dengan cara memperhitungkan berapa banyak yang setuju atau tidak setuju pada suatu pernyataan.

Tabel 1.
Skala Likert

Penilaian Skala Likert	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
↓	3
↓	4
↓	5



Penilaian Skala Likert	Nilai
↓	6
↓	7
↓	8
Setuju	9
Sangat setuju	10

Sumber: Sugiyono, 2011

Skala yang dipakai dalam pengukuran variabel ini menggunakan 1-10. Dimana, skala terkecil yaitu 1 menunjukkan pernyataan yang sangat tidak disetujui oleh responden, sedangkan skala terbesar yaitu 10 merupakan skala yang sangat disetujui oleh responden terhadap pernyataan dari kuesioner. Penggunaan skala dipakai untuk mengetahui penilaian terhadap faktor-faktor produktivitas tenaga kerja dari tiga sudut pandang, yaitu serikat pekerja, perusahaan, dan pemerintah.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil studi literatur dan wawancara di lapangan terbentuk Causal Loop Diagram baru. Causal Loop Diagram menggambarkan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang saling memiliki keterkaitan. Variabel yang terbentuk dalam diagram tersebut, berdasarkan dari hasil wawancara mendalam (in depth interview) bersama dengan para pelaku di lapangan.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 23 orang responden diperoleh 23 (dua puluh tiga) faktor yang mempengaruhi produktivitas. Kemudian pada tahap selanjutnya kami melakukan skoring pada setiap faktor tersebut. Skoring ini dilakukan menggunakan skala penilaian yang kami bagikan melalui kuesioner. Skala penilaian tersebut adalah 1-10, dimana skala 1 merupakan skala terendah dalam pengaruh faktor yang berdampak pada aktivitas tenaga kerja. Selanjutnya skala yang semakin besar nilainya sampai 10 merupakan skala paling berpengaruh terhadap aktivitas tenaga kerja.

Setiap perwakilan diharuskan mengisi skala prioritas terhadap faktor-faktor yang terbentuk. Dalam FGD kedua kali ini kami mendapatkan 15 informan yang mengisi kuesioner. Hasil rata-rata yang memiliki nilai di atas 8 adalah sebagai berikut:

1. Upah
2. Jaminan sosial dan kesehatan
3. Keterampilan dan Pengalaman Kerja





Efisiensi adalah faktor kunci dalam meningkatkan produksi. Setelah tenaga kerja perusahaan diatur, menjadi lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada CLD di atas, dijelaskan bahwa produktivitas lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, upah, dan keterampilan. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja sangat dibutuhkan dan dapat diinvestasikan, karena sebagian besar organisasi yang sukses harus mempertimbangkan kemajuan karyawannya. Sehingga dapat diartikan pelatihan merupakan investasi pada tenaga kerja yang sudah dimiliki saat ini. Hal ini menghasilkan peningkatan keterampilan dan kompetensi yang meningkatkan moral dan produktivitas (Sheeba, 2011). Pengembangan tampaknya mengurangi tingkat perputaran karyawan (Deckop et al. 2006). Dengan demikian peluang kemajuan tidak hanya mengurangi ketidakhadiran, tetapi juga meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan yang membantu mengurangi pergantian karyawan (Atif et al. 2010).

Selain pelatihan, hal yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah bagian yang ada di sekitar tenaga kerja sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk merasakan rasa aman, nyaman, dan puas dalam tindakannya dan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya, misalnya dalam hal ini kebersihan, penerangan, musik, dan lain-lain (Sunnyoto, D., 2012). Lingkungan kerja adalah seluruh rangkaian alat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2012). Indikator lingkungan kerja meliputi: 1) Pencahayaan; 2) Sirkulasi udara; 3) Kenyamanan; dan 4) Tata Letak (Sedarmayanti, 2012). Lingkungan Kerja telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu antara lain: (Setiyaningrum, 2019), (F. Saputra dan Mahaputra, 2022b), (Mukhtar, M., Ali, H., dan Jannah, 2016), (Arista dan Astuti, 2011), (Octavia et al., 2020), (Sulistyanto et al., 2022), (Sudiantini et al., 2019).

Faktor ketiga yang digambarkan pada CLD sebagai faktor yang berpengaruh langsung, adalah upah. Upah adalah balas jasa berupa uang yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi (Andrew, 2007). Upah adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada seorang karyawan secara teratur, baik tahunan, triwulanan, bulanan, mingguan bahkan harian (Panggabean). Gaji yang diperoleh oleh seorang karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, disamping faktor lainnya. Karena gaji yang diperoleh pegawai akan mempengaruhi produktivitas kerja, stabilitas dan kerja pegawai. Indikator gaji meliputi: 1) Gaji; 2) Insentif; 3) Bonus; 4) Tunjangan; 5) Fasilitas; dan 6) Asuransi (Badriyah, 2015). Upah telah diteliti oleh peneliti terdahulu yaitu Eprianto et al., (2021).

Jika upah kerja dapat diberikan dan disesuaikan dengan baik sesuai indikatornya, yaitu: 1) Gaji; 2) Insentif; 3) Bonus; 4) Tunjangan; 5) Fasilitas; dan 6) Asuransi, akan mempengaruhi





produktivitas. Gaji merupakan kewajiban yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan atau pekerjanya. Dan pekerja berhak atas haknya sebagai karyawan atas apa yang mereka lakukan. Selain gaji, pekerja juga memiliki jaminan sosial yang ditanggung oleh perusahaan, seperti asuransi kesehatan dan keselamatan, kematian, dan sebagainya. Dengan gaji dan jaminan yang memadai maka tingkat kesejahteraan pekerja atau pegawai akan meningkat sehingga produktivitas mereka meningkat dan mereka mampu bekerja dengan baik dan maksimal. Upah berpengaruh terhadap Produktivitas, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Darwisyah et al., 2021), (Mulyani et al., 2020), (Sivaram et al., 2020), (Agussalim et al., 2016), (Sivaram et al., 2019), (Somad et al., 2021), (Ridwan et al., 2020a), (Ridwan et al., 2020).

Upah tenaga kerja, nantinya akan mempengaruhi bagaimana tenaga kerja tersebut mengkonsumsi kebutuhan sehari-harinya. Konsumtif tidaknya seorang tenaga kerja, akan berpengaruh pada Produk Domestik Regional Bruto. Ini nantinya akan berputar Kembali dengan mempengaruhi pendapatan dan juga keuntungan perusahaan, yang mana sebagai penentu upah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang memperoleh keuntungan pada hasil konsumsi dari tenaga kerja lain. Sedangkan keuntungan perusahaan, akan dipengaruhi oleh biaya operasional dan biaya upah. Biaya upah sendiri merupakan biaya yang dikeluarkan atas dasar jumlah upah tenaga kerjanya.

Di sisi lain, upah tenaga kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat PHK suatu perusahaan. Di mana jika PHK tinggi, maka perusahaan akan membutuhkan karyawan sesuai dengan kebutuhan target produksi. Target produksi sendiri, akan dipengaruhi oleh penjualan. Menurut Sujarweni (2015), penjualan adalah kegiatan utama perusahaan dalam penjualan barang dan jasa yang telah diproduksi. Penjualan merupakan kegiatan utama perusahaan dalam upaya mencapai laba perusahaan yang optimal. Pada CLD di atas, penjualan digambarkan akan mempengaruhi pendapatan dan ketersediaan barang. Yang mana ketersediaan barang sendiri ditentukan oleh tingkat produksi perusahaan. Perusahaan menjual dengan tiga tujuan yaitu, mencapai target tertentu dalam penjualan, mendukung pertumbuhan perusahaan dan berusaha mendapatkan keuntungan akhir yang lebih besar dari pengeluaran (Swastha, 2014).

Penutup

Berdasarkan beberapa pendekatan analisis yang telah dilakukan dan disajikan serta dipaparkan di atas, ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Kompetensi tenaga kerja dapat dibangun dengan memberikan kompensasi yang cukup, upah, fasilitas yang baik, jaminan kesehatan dan sosial, hiburan serta pelatihan untuk meningkatkan skill tenaga kerja yang akan berdampak terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Sebagai kesimpulan, kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengambilan keputusan mengenai kebijakan- yang sesuai untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja. Kajian ini analisa berdasarkan hukum, baik Undang – Undang dan Peraturan Presiden yang sudah





ada di Indonesia dan juga berdasarkan simulasi model. Kajian ini diharap juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pemerintah untuk membuat kebijakan dengan lebih detail sehingga perusahaan - perusahaan di Indonesia tidak bisa menginterpretasikan kebijakan tersebut.

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, dengan menggunakan perspektif berbagai pihak menggunakan FGD, simulasi model, dan dengan menggunakan kebijakan Pemerintah Indonesia. Tujuan tersebut telah dipaparkan pada bab – bab sebelumnya. Terbatasnya responden pada FGD juga menjadi keterbatasan dalam melakukan simulasi dan juga hasil dari kajian ini. Sehingga dapat dilakukan kajian dengan menggunakan responden lebih merata jika ingin menerapkan saran kebijakan untuk seluruh wilayah di Indonesia. Kajian ini menyatakan bahwa banyak factor yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Pada kajian ini, dengan menggunakan responden dari berbagai pihak di Wilayah Jawa Barat, mendapatkan faktor tertinggi diantaranya upah, jaminan sosial dan kesehatan, keterampilan dan pengalaman kerja, motivasi, kerjasama antar pegawai, jenjang karir, dan nilai dan penghargaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. H. (2018). Pendekatan analisis sistem causal loop diagram (CLD) dalam memahami upaya pemerintah meningkatkan akses masyarakat terhadap pendidikan tinggi yang berkualitas. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 5(2).
- Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I. (2021). FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES'PRODUCTIVITY-LITERATURE REVIEW. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(3), 1-7.
- Al-Omari, K., & aml; Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Avicena, K. S. (2022, September 2). 6 Definisi Produktivitas Kerja Menurut Para Ahli, yuk Cari Tahu! *IDN Times*. <https://www.idntimes.com/business/economy/kamila-sayara-avicena/6-definisi-produktivitas-kerja-menurut-para-ahli-yuk-cari-tahu>
- Bank Indonesia, Bi.go.id. (2022). Laporan Perekonomian Provinsi Jawa Barat Mei 2022. Diakses pada 18 November 2022. <https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/lpp/Pages/Laporan-Perekonomian-Provinsi-Jawa-Barat-Mei-2022.aspx>
- Kusnandar, Viva Budy (2022). Ini Wilayah Paling Padat Penduduk di Jawa Barat pada Juni 2022. *Data Boks Katadata*. Diakses pada 18 November 2022. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/10/10/ini-wilayah-paling-padat-penduduk-di-jawa-barat-pada-juni-2022#:~:text=Secara%20keseluruhan%2C%20Provinsi%20Jawa%20Barat,rata%20dihuni%201.313%20jiwa%20penduduk>





- Fatema, I., & Sakib, K. (2017, December). Factors influencing productivity of agile software development teamwork: A qualitative system dynamics approach. In 2017 24th Asia-Pacific Software Engineering Conference (APSEC) (pp. 737-742). IEEE.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2021). Industri Manufaktur Berkontribusi 41,81% Bagi Ekonomi Jawa Barat. Diakses pada 18 November 2022. <https://kemenperin.go.id/artikel/22826/Industri-Manufaktur-Berkontribusi-41,81-Persen-Bagi-Ekonomi-Jawa-Barat>
- Lestari, F., Haryono, S., & Kurnia, M. (2020). The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy. *International Journal of Business Marketing and Management*, 1-10.
- Mankiw, N. G. (2020). *Principles of economics*. Cengage Learning.
- Mukti, M. H., & Asmaroni, D. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 4(1).
- Prasad, V. D. (2019). Theories of Employee Compensation: A Descriptive Perspective. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(3), 274-284.
- Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, dan 5 Cara Mengukurnya. (2022, March 9). RUN System. <https://runsystem.id/id/blog/produktivitas-kerja/>
- Rosyid, H. F. (2003). Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan?. *Buletin Psikologi*, 11(2).
- Shinde, V. J., & Hedao, M. N. (2017). A review on productivity improvement in construction industry. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 4(11), 210-215.
- SPKEP-SPSI.org. (2019). Serikat Pekerja Jawa Barat Datangi Gedung Sate. Diakses pada 18 November 2022. <https://spkep-spsi.org/2019/09/04/serikat-pekerja-jawa-barat-datangi-gedung-sate/>
- Sheren Nathalie (2022). Serikat Pekerja : Pengertian, Manfaat, Contoh Fungsi dan Tujuannya. *Businesstech Hasmicro*. <https://www.hashmicro.com/id/blog/serikat-pekerja/>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. 2011. Bandung: Al-Fabeta
- Upah, Tunjangan dan Kebijakan Pengupahan di Indonesia. (n.d.). Gajimu.com.

