



# **PEMBANGUNAN SDM UNGGUL**

## **MENUJU NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA 2045**

# **ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

Tim Editor  
Prof. DR. H. Bomer Pasaribu, SE, SH, MS  
Prof. DR. Payaman J. Simanjuntak  
Drs. H. Muh. Moedjiman

Perpustakaan Nasional, Katalog Dalam Terbitan

**PEMBANGUNAN SDM UNGGUL  
MENUJU NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA 2045**

**Oleh :**  
Awaloedin Djamin

**Diterbitkan oleh :**  
**YAYASAN TENAGA KERJA INDONESIA**  
Pusat Pembinaan Sumberdaya Manusia  
Jakarta, 2019

**Editor :**  
Prof. DR. H. Bomer Pasaribu, SE, SH, MS  
Prof. DR. Payaman J. Simanjuntak  
Drs. H. Muh. Moedjiman

**2019, Cetakan Pertama**

**PEMBANGUNAN SDM UNGGUL  
MENUJU NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA 2045**  
432 Halaman + xvi halaman; 17 cm x 24 cm

ISBN : 978-979-8814-48-8

**Dicetak :**  
**PT. PP. MARDI MULYO**  
Jl. Warung Jati Barat No. 41 Jakarta Selatan  
Telp. 021 79199810, 79199820  
Email : mardimulyo.percetakan@yahoo.com

**Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta  
Lingkup Hak Cipta**

**Pasal 2**

(1) Hak cipta merupakan hak eksklusif bagi pencipta atau pemegang hak cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Ketentuan Pidana**

**Pasal 72:**

- (1) Barangsiapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
- (2) Barang siapa dengan sengaja menyebarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>PRAKATA .....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>  | <b>xiii</b> |
| <b>PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>    |
| <b>BAGIAN PERTAMA :</b>  |             |
| <b>NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA.....</b>   | <b>33</b>   |
| <b>RANGKUMAN</b>   |             |
| <b>BAB I : Pembangunan Negara Kesejahteraan Pancasila<br/>Menuju Peningkatan Indeks Kebahagiaan :<br/>GNH (Gross National Happiness ) Berbasis SDM<br/>Unggul &amp; Trust Based<br/>(Prof . Dr. Bomer Pasaribu SH, SE, MS) .....</b> | <b>38</b>   |
| <b>BAB II : Indonesia 2045 Berdaulat, Maju, Adil dan Makmur.<br/>(Slide 1-7) (Ir. Bambang Prijambodo, MA) .....</b>  | <b>9</b>    |
| <b>BAB III : Gagasan Konsep Negara Kesejahteraan Pancasila 2045<br/>(Wawan Fahrudin) .....</b>   | <b>101</b>  |
| <b>BAB IV : Negara Kesejahteraan : Signifikasi Reaktualisasi<br/>Pancasila (Prof. Dr. Siti Zuhro, MA).....</b>   | <b>112</b>  |
| <b>BAB V : Masyarakat Pancasila<br/>(Letnan Jenderal (P) Sayidiman Suryohadiprojo) .....</b>   | <b>120</b>  |
| <b>BAGIAN KEDUA :</b>  |             |
| <b>NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA DARI PRESPEKTIF<br/>KEPENDUDUKAN .....</b>   | <b>139</b>  |
| <b>RANGKUMAN</b>   |             |
| <b>BAB VI : Menyongsong Negara Kesejahteraan Pancasila 2045<br/>dari Prespektif Kondisi Kependudukan<br/>(Dr. Sigit Prihutomo, MPH).....</b>   | <b>143</b>  |

|   |     |
|---|-----|
| BAB VII : Pembangunan Berwawasan Kependudukan<br>(Turro Selrits Wongkaren, Ph. D.) .....                        | 174 |
| BAB VIII : Penduduk Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN<br>(Prof. Priyono Triptoherijanto, PhD) ..... | 184 |

### **BAGIAN KETIGA :**

|   |            |
|---|------------|
| <b>NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA DARI PRESPEKTIF EKONOMI .....</b> | <b>191</b> |
|---|------------|

### **RANGKUMAN**

|   |     |
|---|-----|
| BAB IX : Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan<br>(Ir. Bambang Prijambodo, MA) .....                                      | 198 |
| BAB X : Isu-Isu Strategis Perekonomian Indonesia<br>(Dr. Eva Anggraini ) .....  | 209 |
| BAB XI : Kebijakan dan Strategi Pembangunan<br>(Dr. Titik Sumantri ) .....  | 232 |
| BAB XII : Perekonomian Indonesia Menghadapi Kejutan Revolusi Industri 4.0<br>(Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak) ..... | 236 |
| BAB XIII : Paradigma Baru Kebijakan Hubungan Industrial<br>(Muhammad Aditya Warman, MBA) .....                        | 273 |

### **BAGIAN KEEMPAT :**

|   |            |
|---|------------|
| <b>NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA DARI PRESPEKTIF KETENAGAKERJAAN .....</b> | <b>279</b> |
|---|------------|

### **RANGKUMAN**

|  |     |
|--|-----|
| BAB XIV : Menyongsong Negara Kesejahteraan Pancasila 2045<br>(Dari Perspektif Ketenagakerjaan)<br>(Dr. Cosmas Batubara) .....                  | 284 |
| BAB XV : Mewujudkan Negara Kesejahteraan Pancasila 2045<br>(Dengan Meneguhkan Kembali Jalan Ideologis Pancasila)<br>(Oetojo Oesman , SH) ..... | 291 |
| BAB XVI : Otomatisasi Dan Jabatan Di Indonesia<br>(Owais Parray) .....   | 309 |

|   |            |
|---|------------|
| BAB XVII : Ketenagakerjaan Menyongsong Negara Kesejahteraan<br>Pancasila 2045<br>(Moh. Jumhur Hidayat) .....  | 330        |
| <b>BAB XVIII: Kompetensi, Produktivitas Dan Hubungan Industrial<br/>(Menyongsong Negara Kesejahteraan Pancasila 2045)<br/>(Dr. Zahara Tussoleha Rony, MM).....</b>  | <b>337</b> |
| BAB XIX : Negara kesejahteraan Pancasila 2045 dari Prespektif<br>Ketenagakerjaan<br>(Drs. Margo Yuwono).....  | 353        |
| <b>BAGIAN KELIMA :<br/>NEGARA KESEJAHTERAAN PANCASILA DARI PERSPEKTIF<br/>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN.....</b>   | <b>360</b> |
| <b>RANGKUMAN</b>  |            |
| BAB XX : Kebijakan Dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia<br>(Menyongsong Negara Kesejahteraan Pancasila 2045)<br>(Prof. Dr. Wahono Sumaryono, Apt) .....    | 365        |
| BAB XXI : Pembangunan Sdm Unggul Di Era Industri 4.0<br>(Drs. Suhartono, MM) .....  | 381        |
| BAB XXII : Pembenahan Pendidikan Vokasi Di Indonesia<br>(Dr. Aam Bastaman) .....  | 390        |
| BAB XXIII: Strategi Percepatan Sertifikasi Kompetensi Untuk<br>Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas<br>Tenaga Kerja Indonesia<br>(Sumarna F. Abdurahman) ..... | 403        |
| BAB XXIV: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)<br>Indonesia "Menuju Indonesia Kompeten yang Berdaya<br>Saing Global"<br>(Ir. Luluk Sumiarso, MSc) .....   | 416        |
| <b>PENUTUP .....</b>  | <b>427</b> |
| <b>DAFTAR KONTRIBUTOR.....</b>  | <b>430</b> |

## **BAB XVIII**

### **Kompetensi, Produktivitas Dan Hubungan Industrial (Menyongsong Negara Kesejahteraan Pancasila 2045)**

**Dr. Zahara Tussoleha Rony MM**

**Dekan FIP Univeritas Bhayangkara Jakarta Raya**

Kesejahteraan (*welfare*) merupakan cita-cita mulia yang diperjuangkan oleh setiap bangsa di dunia oleh karenanya dalam rumusan tujuan setiap negara acapkali ditemukan sebuah prosa yang mengamankan terwujudnya kesejahteraan bangsa. Keberhasilan pembangunan diyakini sebagai cara untuk mewujudkan cita-cita luhur bangsa. Unsur pembangunan meliputi segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Pertumbuhan ekonomi pernah diyakini sebagai indikator utama keberhasilan pembangunan. Namun, dalam perjalanannya perkembangan indeks pertumbuhan ekonomi tidak bisa menjamin terwujudnya kesejahteraan. Pada akhirnya secara lambat laun paradigma mengarah kepada sumber daya manusia sebagai pijakan utama pembangunan (*people centered development*).

Pencapaian pertumbuhan ekonomi yang tinggi, upaya pemerataan hasil pembangunan dan keberlangsungan proses pembangunan serta landasan pembangunan tidak lepas dari keberadaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Untuk itulah, prioritas pembangunan diorientasikan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia

dengan harapan manusia yang berkualitas mampu mengelola elemen-elemen pembangunan (pertumbuhan ekonomi, kelestarian lingkungan, pemerataan), sehingga cita-cita terwujudnya kesejahteraan bangsa dapat tercapai.

Kesadaran tinggi terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pembangunan tidak serta merta mengantarkan secara mulus proses pembangunan pada hasil yang menggembirakan. Permasalahan baru terselesaikan pada landasan awal bahwa pembangunan harus dimulai dari pembangunan manusia secara utuh. Selanjutnya, bermunculan problem mulai dari standar yang akan dipakai untuk melaksanakan pembangunan manusia, metode yang tepat, dan menciptakan kesinambungan antara modal manusia dengan modal lainnya

### A. Realitas Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia

Menurut BPS Indonesia (2018) Jumlah penduduk Indonesia sangat padat yaitu mencapai 265.007.000 jiwa.

| Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2018<br>(Kelompok umur) |            |               |            |
|---|------------|---------------|------------|
| Kelompok Umur   | Jumlah     | Kelompok Umur | Jumlah     |
| 0-4   | 23.729.000 | 40-44         | 19.145.000 |
| 5-9   | 23.878.000 | 45-49         | 17.375.000 |
| 10-14   | 22.878.000 | 50-54         | 15.025.000 |
| 15-19   | 22.242.000 | 55-59         | 12.326.000 |
| 20-24   | 21.823.000 | 60-64         | 9.352.000  |
| 25-29   | 21.125.000 | 65-69         | 6.365.000  |
| 30-34   | 20.528.000 | 70-74         | 4.218.000  |
| 35-39   | 20.181.000 | 75+           | 4.817.000  |
| Total   |            | 265.007.000   |            |

Sumber: Proyeksi BPS Indonesia

Dilihat dari struktur umur, kelompok umur 5 sampai 9 tahun paling banyak yaitu 23,87 juta jiwa. Sedangkan kelompok umur dengan jumlah penduduk paling sedikit yakni mereka yang berusia 75 tahun ke atas yang hanya 4,8 juta lebih. Penduduk 70 sampai 74 tahun juga hanya sebesar 4,2 juta jiwa. Sedangkan menurut jenis kelamin, penduduk laki-laki lebih banyak dari perempuan. Jumlah laki-laki sebanyak 133 juta sedangkan perempuan hanya 131 juta jiwa. Artinya ada kurang lebih dua juta lelaki yang berpotensi lajang seumur hidup karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan perempuan, pada penduduk umur 0 sampai 34 tahun, jumlah laki-laki lebih banyak dari perempuan. Kecuali pada kelompok usia 35-39 tahun, 50-59 tahun, dan pada usia 65 tahun ke atas, perempuan lebih banyak ketimbang laki-laki.

Dilihat dari kemajuan proses di dalam negeri sendiri, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) meningkat dari 69,55 (2015) menjadi 70,18 (2016). Peningkatan ini didukung dengan adanya perbaikan di bidang kesehatan yaitu peningkatan angka harapan hidup menjadi 70,90 tahun (2016); bidang pendidikan, di antaranya peningkatan harapan lama sekolah penduduk usia 7 tahun ke atas dan rata-rata lama sekolah penduduk usia 25 tahun masing masing menjadi 12,72 tahun dan 7,95 tahun (2016); serta bidang ekonomi, yakni peningkatan pengeluaran per kapita menjadi Rp10.420.000 (2016). Dengan capaian IPM yang telah melampaui angka 70,00, kategori status pembangunan manusia di Indonesia meningkat menjadi cukup



tinggi (Kementrian PPN/Bappenas), namun kemajuan yang dicapai oleh Indonesia belum berdampak signifikan karena peningkatan kemajuan pada negara tetangga di Asia Tenggara jauh lebih pesat. Indonesia belum bisa mengejar ketinggalan. Hal ini dipertegas dari hasil peringkat *Global Competitiveness Index* bahwa Indonesia menduduki peringkat 36, yaitu bahwa daya saing Indonesia berada dalam kategori menengah atau *efficiency based economy* dan masih di bawah Malaysia dan Singapura (Innovation based Economy)

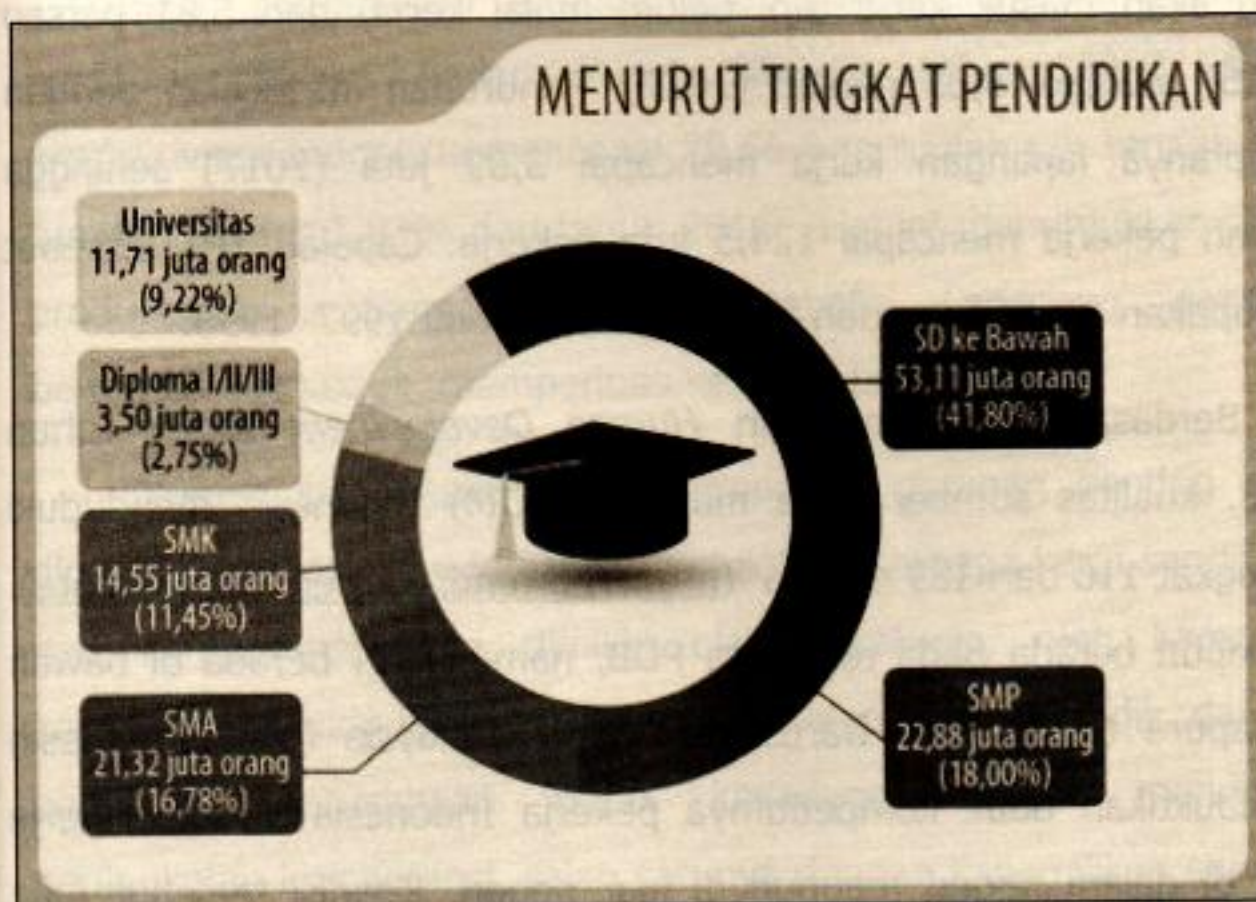
| No. | Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan | 2015      |           | 2016      |           | 2017      |
|-----|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|     |                                      | Februari  | Agustus   | Februari  | Agustus   | Februari  |
|     |                                      | 2015(1)   | 2015(2)   | 2016(1)   | 2016(2)   | 2017(1)   |
| 1   | Tidak/belum pernah sekolah           | 124.303   | 55.554    | 94.293    | 59.346    | 92.331    |
| 2   | Tidak/belum tamat SD                 | 603.194   | 371.542   | 557.418   | 384.069   | 546.897   |
| 3   | SD                                   | 1.320.392 | 1.004.961 | 1.218.954 | 1.035.731 | 1.292.234 |
| 4   | SLTP                                 | 1.650.387 | 1.373.919 | 1.313.815 | 1.294.483 | 1.281.240 |
| 5   | SLTA Umum/SMU                        | 1.762.411 | 2.280.029 | 1.546.699 | 1.950.628 | 1.552.894 |
| 6   | SLTA Kejuruan/SMK                    | 1.174.366 | 1.569.690 | 1.348.327 | 1.520.549 | 1.383.022 |
| 7   | Akademi/Diploma                      | 254.312   | 251.541   | 249.362   | 219.736   | 249.705   |
| 8   | Universitas                          | 565.402   | 653.586   | 695.304   | 567.235   | 606.939   |
|     | Total                                | 7.454.767 | 7.560.822 | 7.024.172 | 7.031.775 | 7.005.262 |

Sumber: BPS, 2017

Disandingkan dengan komposisi penduduk Indonesia, dari sisi tingkat pendidikan masih menunjukkan bahwa hampir separuh penduduk usia muda berpendidikan rendah. Menurut BPS, 2017 sebanyak 92.331 orang tidak/belum pernah sekolah dan 3.100.371 orang penduduk berusia 15 tahun ke atas berpendidikan tidak tamat

atau maksimum tamat sekolah lanjutan tingkat pertama. Yang berpendidikan sekolah lanjutan tingkat atas sebanyak 1.383.022 orang, sementara komposisi yang tamat diploma atau sarjana hanya 856.644 orang.

**Tabel Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018**



Sumber: Berita Resmi Statistik No.42/05/Th. XXI, 07 Mei 2018

Dari sisi jumlah tenaga kerja (Feb, 2018) yang mendominasi adalah lulusan SD sebesar 41,80% (53,11 juta) dan yang paling rendah adalah tamatan Universitas sebanyak (11,71 juta) orang. Sebagai informasi tambahan antara tahun 2015 dan 2016 jumlah tenaga kerja mengalami peningkatan hingga lebih dari 10,7 juta jiwa.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa tingkat pengangguran berkurang. Data pada agustus 2017 terdapat 7,56 juta orang menganggur Pemerintah berhasil menurunkan tingkat pengangguran terbuka (TPT). Pengangguran terbuka adalah seseorang yang sedang menunggu panggilan kerja, mempersiapkan usaha bahkan mereka yang akan masuk kerja tapi belum mulai kerja) dari 5,81 persen (2015) menjadi 5,33 persen (2017). Penurunan ini sejalan dengan terciptanya lapangan kerja mencapai 3,89 juta (2017) sehingga jumlah pekerja mencapai 124,5 juta pekerja. Capaian TPT tersebut merupakan angka terendah sejak krisis ekonomi 1997- 1998.

Berdasarkan ranking dari *Human Development Index* Tahun 2018, kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia menduduki peringkat 116 dari 189 negara (<http://hdr.undp.org/en/2018-update>). Meskipun berada pada rata-rata PDB, namun HDI berada di bawah Singapura (9), Brunei Darussalam (39), Malaysia (57). Ini masih membuktikan tidak kompetitifnya pekerja Indonesia di dunia kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Kondisi tersebut juga disampaikan oleh Menteri Keuangan bahwa sekitar 80 % SDM di Indonesia berpendidikan rendah (Investor Daily, November 2017)

Dari tabel di atas menunjukkan pertambahan jumlah penduduk Indonesia yang berpendidikan meningkat, namun lebih banyak pada tenaga kerja kurang terdidik (tidak memerlukan pendidikan khusus dan teratur) sebesar 88% dari total tenaga kerja. Data lain menunjukkan bahwa rentang tahun 2015 – 2017 tren pengangguran

terbuka pada tingkat pendidikan universitas memiliki daya serap tenaga kerja yang rendah terlihat dari jumlah lulusan Universitas pada tahun 2017 sebanyak 606.939 jiwa sedangkan pengangguran terbuka pada lulusan Universitas berkisar kurang lebih 500 ribu jiwa.

## **B. Kompetensi dan Produktivitas**

Hasil pengukuran produktivitas yang dilakukan Kemnaker bersama dengan Badan Pusat Statistik tahun 2017, tingkat produktivitas Indonesia mencapai 79,66 juta rupiah per tenaga kerja, tumbuh sekitar 1,83% dari tahun 2016. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas yang semakin membaik. Lapangan pekerjaan bertambah sehingga memperluas kesempatan bekerja.

Dewasa ini, tenaga kerja memegang peranan penting dalam dinamika ekonomi dan industri. Produktivitas tenaga kerja sendiri lahir dari kompetensi yang dimiliki oleh pekerja, oleh karenanya, kesadaran individu terhadap belajar berkelanjutan, pendidik, dan para pemimpin perusahaan perlu kesadaran dalam mendorong peningkatan kompetensi, salah satunya dengan kepemilikan sertifikasi profesi tenaga kerja sebagai upaya meningkatkan produktivitas angkatan kerja Indonesia dalam memenangkan persaingan antar individu, antar industri, antar sektor, antar daerah, dan antar negara.

Ditinjau dari segi personal, semakin tinggi kompetensi tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula nilai tambah yang dihasilkannya. Kemudian, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja yang

terbuka pada tingkat pendidikan universitas memiliki daya serap tenaga kerja yang rendah terlihat dari jumlah lulusan Universitas pada tahun 2017 sebanyak 606.939 jiwa sedangkan pengangguran terbuka pada lulusan Universitas berkisar kurang lebih 500 ribu jiwa.

### **B. Kompetensi dan Produktivitas**

Hasil pengukuran produktivitas yang dilakukan Kemnaker bersama dengan Badan Pusat Statistik tahun 2017, tingkat produktivitas Indonesia mencapai 79,66 juta rupiah per tenaga kerja, tumbuh sekitar 1,83% dari tahun 2016. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas yang semakin membaik. Lapangan pekerjaan bertambah sehingga memperluas kesempatan bekerja.

Dewasa ini, tenaga kerja memegang peranan penting dalam dinamika ekonomi dan industri. Produktivitas tenaga kerja sendiri lahir dari kompetensi yang dimiliki oleh pekerja, oleh karenanya, kesadaran individu terhadap belajar berkelanjutan, pendidik, dan para pemimpin perusahaan perlu kesadaran dalam mendorong peningkatan kompetensi, salah satunya dengan kepemilikan sertifikasi profesi tenaga kerja sebagai upaya meningkatkan produktivitas angkatan kerja Indonesia dalam memenangkan persaingan antar individu, antar industri, antar sektor, antar daerah, dan antar negara.

Ditinjau dari segi personal, semakin tinggi kompetensi tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula nilai tambah yang dihasilkannya. Kemudian, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja yang

bersangkutan maka akan semakin tinggi daya saing tenaga kerja yang bersangkutan. Selanjutnya, apabila dilihat secara agregat, semakin tinggi kompetensi rata-rata tenaga kerja, maka akan semakin tinggi PDB per kapita. Artinya, ketika semakin tinggi rata-rata produktivitasnya maka akan semakin tinggi daya saingnya.

Berdasarkan rumusan di atas, peningkatan kompetensi tenaga kerja merupakan muara dari peningkatan daya saing. Keduanya harus dilakukan secara berkesinambungan. Seperti peningkatan kompetensi baik teknis (*hard skill*) dan *soft skill*) dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pemagangan. Sedangkan peningkatan daya saing tenaga kerja, selain tergantung pada kompetensi, ditentukan juga oleh sertifikasi profesi yang merupakan pengakuan (*recognition*) terhadap kompetensi yang dimiliki. Dengan adanya sertifikasi, maka akan diketahui secara jelas tingkat kompetensi *teknis* tenaga kerja yang bersangkutan. Sertifikasi tersebut menjadi sangat penting bagi tenaga kerja ketika memasuki dunia kerja. Harapan dari gabungan kompetensi dari dunia pendidikan dan sertifikasi profesi secara simultan, konsisten dan berkesinambungan, maka Indonesia akan mampu menciptakan kesempatan kerja menuju "full employment".

Hal terpenting antara dunia pendidikan dan dunia kerja memiliki acuan yang sama dan selalu melakukan *update* terhadap perkembangan ilmu yang digunakan secara nyata (*aplicable*) dengan memerhatikan dan mempertimbangkan bahwa pembelajaran

harus didukung oleh penelitian yang berfokus pada masalah *musial* yang dihadapi pada kehidupan dan seputar bisnis di Indonesia bahkan di Asia. Penguasaan tidak hanya sebatas pada kompetensi teknis, karena kesuksesan karier/bisnis tidak hanya dihasilkan dari hasil akademik seperti yang disampaikan pada outlook skill 2020 dan (Thought, *Brilliant Employability Skills*, 2017). Sumber tersebut menyampaikan bahwa kompetensi pemikiran kritis (*critical thinking*) pada mahasiswa harus segera dilatih untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah. Hal lainnya terkait dengan penekanan kecakapan *soft skills* untuk dikuasai lulusan pada perekonomian saat ini (yang tidak bisa digantikan oleh robot). *Soft skills* (*team work* dan komunikasi/ *top level communication skills--speech, writing, personal appearance, work ethic*, empati dan kecerdasan emosional).

### **C. Hubungan Industrial**

Kegiatan Hubungan Industrial meliputi sekumpulan fenomena, baik di luar maupun di dalam tempat kerja yang berkaitan dengan penetapan dan pengaturan hubungan ketenagakerjaan. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut dan sebagai sumber pemasok tenaga kerja.

Sementara Pemerintah mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Di samping itu, pemerintah berkewajiban untuk menyelesaikan secara adil perselisihan atau konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Kegiatan lainnya adalah mengadakan atau menyusun peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan agar hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan serasi dan seimbang. Bahkan tantangan ke depan adalah berkolaborasi yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil. Dalam artian luas, kepentingan pemerintah adalah untuk menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih general.

Melihat kenyataan di atas, maka jelaslah bahwa hubungan industrial juga harus ditinjau dari hubungan sosial, politik dan ekonomi. Dengan kata lain Hubungan Industrial harus memadukan antara bidang sosial, politik dan ekonomi, yang mana ketiganya tidak dapat dipisahkan satu sama lain atau masing-masing tidak dapat berdiri sendiri.



Hubungan industrial berjalan berdasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur demi keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Maka dari itu, kerja sama antar pengusaha dan pekerja, perlu pertimbangan sebagai berikut:

**1. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.**

Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.

**2. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.**

Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya meningkatkan produktivitas perusahaan dimana meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.

Dengan begitu, tujuan akhir Hubungan Industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha. Kedua tujuan ini saling berkaitan, tidak terpisah, bahkan saling memengaruhi satu sama lain. Produktivitas perusahaan, dipengaruhi oleh produktivitas pekerjanya, produktivitas pekerja akan tercapai jika pekerja-pekerja hidup sejahtera, dengan harapan di waktu yang akan datang, kesejahteraan mereka akan semakin membaik.

Kunci utama tercapainya tujuan akhir hubungan industrial adalah **komunikasi** dan **kolaborasi**. Dua kata ini tidak dapat dipisahkan, dari keberhasilan komunikasi akan berbuah kolaborasi. Komunikasi bukan sesuatu yang mudah, dan memerlukan perhatian secara khusus. Di antaranya adalah interaksi positif antara pekerja dan pengusaha. Interaksi semacam ini akan menciptakan saling pengertian dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace*.

Bagi pekerja, komunikasi bermanfaat untuk mengetahui secara dini dan mendalam tentang kondisi perusahaan serta prospek perusahaan di masa yang akan datang, menyampaikan pandangan, pendapat serta ide-ide positif mereka untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Sementara itu, bagi pengusaha komunikasi berguna untuk mengetahui permasalahan serta isu-isu yang muncul di lingkungan pekerja, sehingga dapat mengambil langkah penyelesaian masalah dan dapat melakukan pencegahan dini terjadinya konflik yang lebih besar. Pada puncaknya komitmen dari kedua belah pihak dapat bersinergi dengan baik.

Namun, masalah yang mendasar apakah pemangku jabatan/pemimpin memahami dan menguasai *skill* bagaimana berkomunikasi dengan baik ?

## **D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Perlindungan Tenaga Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Secara global, keselamatan kesehatan kerja (K3) dinilai sebagai bagian dari pemenuhan HAM dan masuk dalam deklarasi HAM internasional (DUHAM). Maka dari itu diperlukan sosialisasi dan internalisasi masif kepada masyarakat K3 oleh semua pemangku kepentingan, sehingga tercipta penerapan K3 menjadi budaya. Sayangnya saat ini secara kultural industri di Indonesia masih melihat K3 sebagai beban. Padahal, K3 harus dipandang sebagai investasi karena dengan menerapkannya secara benar akan tercipta situasi kerja yang aman dan nyaman. K3 sangat penting namun sering diabaikan pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pengusaha seringkali memandang K3 sebagai biaya dan beban. Akibatnya tidak sedikit ketentuan K3 yang tidak disiapkan di tempat kerja. Padahal K3 perlu dipandang sebagai investasi dan mendukung produktivitas perusahaan.

Pertimbangan lainnya adalah peninjauan kembali UU No. 1 Tahun 1970, karena belum maksimal mendukung budaya K3, seperti nilai pelanggaran tidak sesuai dengan era 4.0, bahkan terkesan tidak proposional dan efektif, sehingga memberatkan daya dukung produktivas perusahaan Definisi kecelakaan kerja pun harus diperluas dan dibarengi dengan sanksi sehingga dapat menghasilkan efek jera. Sanksi dijalankan berdasarkan UU, bukan lagi bersandarkan protes

masyarakat sekitar. Seperti dikenakannya sanksi perdata ketika perusahaan tidak menyediakan hak BPJS, sedangkan sanksi pidana bisa diterapkan bila pengusaha lalai menyediakan peralatan penunjang K3. Kelalaian itu merupakan pelanggaran serius terhadap kemanusiaan. . Revisi juga harus memuat kewajiban pengusaha mengalokasikan biaya dari total anggaran perusahaan dalam setahun untuk preventif dan promotif K3.

Tantangan bagaimana menjadikan budaya K3 berjalan dengan semestinya tentu akan membuat setiap anggotanya berperilaku aman dan sehat. Di tempat kerja, budaya kolektif dikembangkan antara lain melalui langkah-langkah penetapan komitmen dari pimpinan puncak, penetapan nilai organisasi dan standar perilaku yang merefleksikan visi dan misi perusahaan, penetapan sistem pemantauan dan sistem pengendalian, penetapan sistem pelaporan dalam struktur organisasi. Program K3 dapat dikolaborasikan ke program *Change Mangement*. Divisi K3 dan Divisi *Change Management* sasarannya adalah perubahan pola perilaku karyawan.

Dengan begitu, harapan ke depan kita terkait dengan pelaksanaan K3 adalah segera membentuk budaya kokoh yang dilandasi oleh pemimpin yang tidak hanya memiliki visi namun bertanggung jawab serta bermimpi besar untuk mensejahterakan karyawan. Kepedulian terhadap keberhasilan K3 adalah salah satu bentuk komitmen pemimpin terhadap perusahaan,.

Akhir kata kesejahteraan adalah sebuah partisipasi aktif dari seluruh *stakeholder*, dunia pendidikan, ketenagakerjaan, baik pemerintah, pengusaha, terkait membuat sistem, budaya dan terus menerus melakukan pemenuhan kompetensi terkini, di mana bermuara kepada terciptanya kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Dengan adanya dukungan dari segala pihak, maka upaya-upaya yang saat ini telah dibangun akan semakin cepat tercapai untuk mewujudkan Indonesia yang adil dan sejahtera.

#### **E. Saran / Rekomendasi**

1. Meningkatkan investasi, terutama investasi yang banyak menciptakan lapangan kerja formal
2. Memprioritaskan pengembangan industri manufaktur padat pekerja
3. Meningkatkan program pemerintah terutama lapangan kerja menampung angkatan kerja seperti infrastruktur dan peningkatan kesempatan berusaha
4. Mengurangi hambatan di pasar kerja
5. Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan pendidikan
6. Melaksanakan Wajib Belajar 12 Tahun, dan relevansi pendidikan tinggi
7. Menetapkan kurikulum wajib terkait pengenalan kekuatan diri (passion, potensi dan kompetensi bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri berkibrah di dunia kerja dan usaha

8. Menjaga daya beli masyarakat agar kesejahteraannya meningkat
9. Mengundang dunia usaha dan masyarakat sipil untuk bekerja sama dengan pemerintah agar para pekerja bisa memiliki kompetensi yang baik dan lebih produktif
10. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dengan penyempurnaan-penyempurnaan sistem pelatihan kerja, sistem standarisasi dan sertifikasi
11. Memperbaiki penerapan norma-norma ketenagakerjaan di tempat kerja, perwujudan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan manajemen, perbaikan sistem upah dan lain sebagainya
12. Memperbaiki sistem pengupahan di Indonesia supaya kedepannya lebih berbasis produktivitas
13. Melakukan riset yang aplikatif untuk mendapatkan temuan baru sehingga mengangkat Indonesia menjadi *innovation based economy*
14. Menerapkan Audit manajemen resiko skala nasional