

MATA KULIAH : EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA

BOBOT SKS : 3 SKS

Oleh : Tim Dosen ESDM

I. Kompetensi

Dengan mempelajari mata kuliah ini mahasiswa akan menguasai permasalahan sumberdaya manusia, pengembangan dan investasi SDM, cara mengatasi dan pemanfaatan sumberdaya manusia, serta membuat kebijakan-kebijakan dalam bidang sumberdaya manusia.

II. Deskripsi

Mata kuliah ini merupakan matakuliah MKKU wajib yang membahas tentang berbagai faktor ekonomi dan non-ekonomi dalam pembangunan, permasalahan sumberdaya manusia, pengembangan SDM, pemanfaatan/pendayagunaan sumberdaya manusia dan kebijakan dibidang sumberdaya manusia.

III. Materi

1. Ruang Lingkup Ekonomi Sumberdaya Manusia
2. Peran dan Fungsi Sumberdaya Manusia dalam secara ekonomi.
3. Faktor-faktor Non-ekonomi dalam Pembangunan
4. Investasi SDM dalam Pendidikan
5. Peran SDM dalam Pembangunan Ekonomi
6. Modal Sumberdaya Manusia dalam Pembangunan Ekonomi
7. Problem Sumberdaya Manusia secara Makro
8. Kapasitas dan Produktivitas Sumberdaya Manusia dalam Ekonomi
9. Pengembangan dan Pemberdayaan SDM
10. Pembentukan Modal SDM
11. Ketenagakerjaan
12. Masalah dan Kebijaksanaan Ketenagakerjaan

IV. Referensi

1. Aris Ananta, " Mutu Modal Manusia " 1986, Lembaga Demografi FEUI.
2. Lilik Agung, 2007 "Human Capital Competencies" Gramedia, Jakarta
3. Becker. G.S . 1993. Human Capital The Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to dcation. Chicago: The University of Chicago Press.
4. Sudarwan Danim,. 2003. *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
5. Spiegelglas Stephen. 1990. Economic Development Challenge and Promise. New Jersey: Prentice Hall Inc.

EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA

1. Ruang Lingkup Ekonomi Sumberdaya Manusia

Economics:

- i Aksioma : Scarcity → Perlu alokasi dan distribusi
- i Sifat Kajian : Bersifat analitis dengan menggunakan teori atau model (yaitu suatu penyederhanaan dari kenyataan yang digunakan untuk membuat perkiraan atas dunia nyata).
- i Kategori : Ilmu Ekonomi Positif : menjelaskan bagaimana suatu perekonomian berlangsung atau berbicara cara kerja perekonomian (apa yang terjadi berdasarkan fakta-fakta).
- i Kegunaan Teori Ekonomi: Menjelaskan, mendeskripsikan, memprediksikan, memberi arahan/landasan dan digunakan sebagai pegangan.

Sumberdaya Manusia: Potensi Ekonomi --à melalui fungsi produksi
 $Q = f(K, L, T, E)$

2. Peran Sumberdaya Manusia Secara Ekonomi

Peran SDM dalam Pembangunan:

- a. Sebagai tenaga kerja → Produktivitas → Income → $Y = C + S$
 $S = I$ → Investment → N → $Y = C + S$ dst.
- b. Sebagai tenaga ahli → Ilmu Pengetahuan dan Teknologi → Produktivitas → Income = $C + S$ dst.
- c. Sebagai pimpinan perusahaan → Produktivitas →
- d. Sebagai Tenaga Usahawan → Produktivitas →
- e. Menciptakan dan mengembangkan ilmu Pengetahuan dan Teknologi → Produktivitas → Income
- f. Mengorganisasikan penggunaan berbagai faktor produksi
- g. Sebagai produsen → Produktivitas →
- h. Sebagai konsumen → Produktivitas →

3. Faktor Ekonomi dan Non-Ekonomi

A. FAKTOR EKONOMI

1. HUMAN RESOURCES

a. labor

Supply < demand of labor dapat diatasi melalui priyek padat karya dan padat modal → Produktivitas

b. Education dan Pelatihan → Produktivitas

c. Talent

Kecakapan social (pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, katalisator perubahan) dan kecakapan

emotional, kecakapan managerial, kecakapan organizational,
dan human skill .

- d. Discipline
- e. Motivation
- f. Attitudes
- g. Ect.

2. NATURAL RESOURCES

- a. land
- b. mineral
- c. climate
- d. location
- e. etc.

3. CAPITAL FORMULATION

- a. Social Capital : Trust, Motivation, Attitudes, ethics.
- b. Machine
- c. Corporate
- d. Industries
- e. Airport
- f. Duane (pelabuhan)
- g. Roadway
- h. Irrigation

4. TECHNOLOGY

- a. High Technology
- b. Middle Technology
- c. Soft Technologi
- d.** Etc.

B. FAKTOR NON EKONOMI

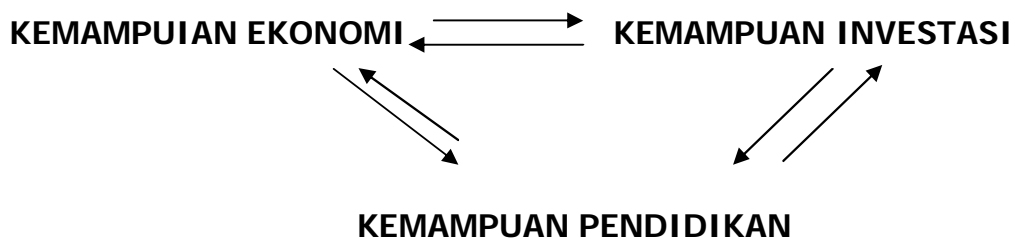
- 1. Organisasi Sosial
- 2. Budaya
- 3. Politik
- 4. Adat istiadat
- 5. Psikologis
- 6. Konstitusi dan hukum
- 7. Keamanan

8. Kebiasaan berfikir
9. Kejujuran
10. Norma-norma dalam masyarakat

4. INVESTASI DALAM BIDANG PENDIDIKAN **CIRI-CIRI INVESTASI SDM YANG RENDAH:**

1. Kualitas SDM yang rendah
2. Masyarakat tidak kritis
3. Instrumen Hukum Lemah
4. Kebutuhan berprestasi masyarakat di bawah standar
5. Angka korupsi tinggi
6. Daya saing ekonomi lemah
7. Martabat internasional buruk
8. Kinerja birokrasi memprihatinkan
9. masyarakat tidak madani

TIGA SERANGKAI KEMAMPUAN



KEMAMPUAN EKONOMI = F (KEMAMPUAN KOGNITIF,
KEMAMPUAN AFEKTIF,
KETERANPILAN PSIKOMOORIK,
KAPASITAS EMOSIONAL,
SPIRIT UNTUK HIDUP).

KEMAMPUAN PENDIDIKAN= F (KOMITMEN ELIT KEKUASAAN,
KOMITMEN ELIT POLITIK,
KOMITMEN PENDIDIKAN DARI MASY.

5. Keberhasilan Pembangunan Suatu Bangsa sangat ditentukan oleh:

- a. Tersedianya Sumberdaya alam, SDM, tingkat teknologi, keadaan pasar, dan sitem perekonomian.
- b. Digunakannya atau diberdayakannya Sumberdaya tersebut secara optimal.
- c. Kemampuan mengelola dan memberdayakan semua daya.

Ada dua faktor yang mempengaruhi:

1. **Faktor Ekonomi**, yaitu faktor-faktor yang terlibat langsung dalam proses produksi, yaitu SDA, SDM, Capital, Teknologi dan Organisasi.
2. **Faktor Nonekonomi**, yaitu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, karena bersifat tidak langsung mempengaruhi produksi.

Misalya organisasi , social buduaya , pandangan masyarakat, kondisi politik dan psikologis, dan historis, adminstrasi, keamanan atas kekayaan, konstitusi dan hukum, sifat jujur, kerja keras dan kebiasaan teratur, kebiasaan berfikir, kepercayaan masyarakat, adat isitiadat, corak-corak kelembagaan dalam masyarakat, nilai-nilai social yang selalu menjadi pedoman masyarakat.

6. Modal Sumberdaya Manusia

Sumberdaya Manusia adalah semua potensi dan kemampuan yang ada dalam diri manusia yang dapat dimanifestasikan dalam keperluan hidup secara berkesinambungan.

- a. Social Capital
- b. Intellectual capital
- c. Moral dan mental capital

d. Material capital

Rumusan Intellectual Capital:

$$\begin{array}{l} | \text{ Skill } \times \text{ Knowledge} \\ | \\ | \quad \quad \quad = \\ | \quad \quad \quad \text{Capability } \times \text{ Authority} \\ | \\ | \quad \quad \quad = \\ | \quad \quad \quad \text{Competency } \times \text{ commitment} \\ | \\ | \quad \quad \quad = \\ | \quad \quad \quad \text{Intellectual Capital} \end{array}$$

Ada 3 Kelompok SDM

- a. *Man power resources* berupa tenaga kerja atau tenaga fisik manusia.
- b. *Expertise*, kemampuan intelektual, keilmuan, dan teknologi manusia dalam meningkatkan kesejahteraan.
- c. *Leadership*, yaitu kemepmimpinan, yaitu ke mampuan dan gaya yang ada dalam diri manusia dalam mengatur kehidupan dengan segala sumberdayanya un tuk menjamin kesejahteraan.

7. Problem SDM:

- 1. Kualitas Sumberdya Manusia yang rendah
- 2. Penawaran tenaga Kerja yang melebihi Permintaan Tenaga Kerja
- 3. Tingginya Lulusan sekolah yang Menganggur
- 4. Surplus tenaga Kerja Tidak Terdidik

Dua Problem SDM yang dapat melemahkan Ketahanan nasional

- 1. *Underdevelopment* (kurang pengembangan SDM) yang menyangkut aspek: individualitas, etika, pengetahuan, keterampilan, bakat, dan apresiasi belajar tekun.
- 2. *Underutilization and underempowering* , yaitu kurang pencuarahan dan pemberdayaan) terlihat dari gejala-gejala:
 - a. Pengangguran Terbuka, pengangguran tak kentara, dan pengangguran potensial.
 - b. Orang bekerja dengan jumlah jam kerja yang minimal sekali meskipun ybs masih dapat bekerja lebih lama, tetapi memperoleh upah di bawah layak.
 - c. Penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikannya.

8. Pengembangan dan Pemberdayaan SDM

A. Pengembangan SDM

Ada 5 Cara Pengembangan SDM (M.L Jhingan, 1988:521)

1. Pendidikan yang diorganisir secara formal
2. Fasilitas dan pelayanan kesehatan
3. Latihan jabatan
4. Program studi bagi orang dewasa
5. Migrasi perorangan dan keluarga untuk menyesuaikan diri

B. Pendayagunaan

Ada 3 Cara Pendayagunaan:

- a. SDM harus didik dan dilatih
- b. SDM harus dikontrol
- c. SDM harus dibina kerah perubahan pandangan dalam dirinya.

C. Pemberdayaan SDM

Menurut Carver (1993):

Empowerment is a process of setting the right environment and structure in which people can make a full contribution with the best of their skills. The traditionally, the way we work has been to impose constraints from above, but the empowerment recognizes that there is power and authority everywhere within an organization and the trick is to free it for effective use.

Pemberdayaan merupakan suatu proses pembentukan lingkungan dan struktur yang baik dimana seseorang dapat memberikan kontribusi secara penuh melalui keterampilan terbaiknya.

Pemberdayaan adalah suatu usaha untuk mendorong dan memberikan kepada individu-individu untuk mengambil tanggung jawab personal untuk memperbaiki cara kerja mereka sendiri dan memberikan kontribusi kepada tujuan organisasi Carver (1999).

Menurut Clutterbuck (2000) pemberdayaan memuat:

- *Finding new ways to concentrate power in the hands of the people who need it most to get the job done-putting outhority, responsibility, resources and rights at the appropriate level for each task.*
- *The delegation of responsibility for decision-making as far down the management line as possible.*
- *The controlled transfer of power from management to employees in the long-term interest of the businesss as a whole.*
- *Creating the circumstances where people can use their faculties and abilities at the maximum level in pursuit of common goals, both human and profit-oriented.*
- *The psycological energy that activities us.*

Menurut Bowen and Lowler (1990) ada tigatife pemberdayaan, yaitu:

1. Suggestion involvement (keterlibatan pendapat), dalam hal ini seseorang atau organisasi ikut berperan serta dalam pemberdayaan tetapi melalui ide-ide atau pendapat-pendapat saja.
2. Job involvement (Keterlibatan kerja), dimana seluruh pekerja masyarakat terlibat dalam bekerja.
3. High involvement (kterlibatan yang tnggi), yaitu merupakan campuran dari keterlibatan pendapat dan keterlibatan kerja, karena orang-orang atau organisasi yang terlibat tidak hanya bekerja tetapi dituntut untuk berperan aktif dalam menyampaikan pendapat untuk mencapai tujuan organiasi.

Ada 6 Jenis Pemberdayaan SDM (Empowering People) Stewart

1. *Enabling* -à membuat mampu
2. *Facilitating* --> membuat lancer
3. *Consulting* à berkonsultasi
4. *Collaborating* à bekerjasama
5. *Monitoring* à membimbing
6. *Supporting* à mendukung

Perlu Perencanaan SDM:

1. Perencanaan yang berorientasi pada kebutuhan Tenaga Kerja
2. Perencanaan Latihan Kejuruan dan pendidikan
3. Employment service
4. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja

Perlunya Peningkatan Pendidikan SDM bagi Pembangunan Perekonomian:

1. Memperluas pengetahuan masyarakat dan mempertinggi rasionalitas pengetahuan dan pemikiran.
2. Pendidikan yang tinggi akan memungkinkan masyarakat mempelajari pengetahuan-pengetahuan teknik yang diperlukan untuk memimpin dan menjalankan perusahaan modern.
3. Pengetahuan yang lebih baik dapat merangsang untuk menciptakan pembaharuan-pembaharuan dalam berbagai aspek.

9. Pembentukan Modal SDM Problem Pembentukan Modal

1. Population explosion and population pressures
2. Unemployment and underemployment in traditional sectors.
3. No skill labor and underutilization labor
4. Organisasi dan lembaga yang tidak memadai serta terbelakang untuk memobilisasi usaha manusia.
5. Kurangnya rangsangan untuk melibatkan diri pada kegiatan tertentu yang amat penting dalam pembangunan nasional.

10. Ketengakerjaan

1. Penduduk dan Tenaga Kerja
2. Kesempatan kerja
3. pelatihan kerja
4. Produktivitas kerja
5. Hubungan industrial
6. Kondisi lingkungan kerja
7. Pengupahan dan kesejahteraan Tenaga kerja

Faktor-faktor di atas berpengaruh pada:

- 1) permintaan dan penawaran tenaga kerja
- 2) Kesesuaian antara penyediaan dan kebutuhan tenaga kerja.

Beberapa faktor yang menyebabkan ketidak akuratan proyeksi kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja:

- 1) Dinamika penduduk
- 2) Pemekaran Wilayah
- 3) Perubahan struktur pemerintahan
- 4) Kesetabilan politik
- 5) Pertumbuhan ekonomi yang fluktuatif
- 6) Dinamika pasar global
- 7) Pergeseran nilai-nilai masyarakat termasuk perubahan persepsi masyarakat terhadap pekerjaan
- 8) Prioritas orientasi pembangunan oleh pemerintah

- 9) Kemampuan keuangan negara
- 10) Bencana alam atau krisis multidimensi

10. Masalah dan Kebijakan Ketenagakerjaan

Masalah Ketenagakerjaan: (Payman Simanjuntak, 2004):

- a. Pengangguran dan setengah menganggur
- b. Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri
- c. Pelatihan tenaga kerja
- d. Pembinaan hubungan industrial
- e. Perundang-undangan ketenagakerjaan

Kebijakan mengatasi penganggur:

1. Kemudahan akses kredit bagi pengusaha kecil dan pekerja mandiri, sehingga memperoleh kemudahan memperoleh modal kerja dan usaha.
2. Pembinaan kompetensi SDM (Keuangan, manajemen, marketing), sehingga mampu memperbanyak tenaga kerja dan produktivitas tinggi
3. Mendorong terbentuknya usaha-usaha padat karya, seperti industri kecil, dan anggro bisnis, sehingga menyerap tenaga kerja dan produktivitas
4. Lulusan pendidikan tinggi harus didorong untuk bekerja mandiri dan menciptakan pekerjaan sehingga diperlukan pendidikan kewirausahaan, pemagangan terencana dan sistematis, disertai dengan penyediaan modal kerja dan usaha.

Kebijakan untuk mengatasi setengah menganggur:

1. Peningkatan kemampuan kewirausahaan dan pengembangan modul-modul usaha mandiri dan usaha kecil.
2. Penyediaan kredit usaha mandiri dan usaha kecil
3. Pengembangan industri rumah tangga
4. Pengembangan pemasaran industri rumah tangga untuk domestik dan ekspor.

Etos kerja Unggul yang mempertinggi produktivitas: ((Jansen H. Sinamo; 1999):

1. Kerja itu suci, kerja adalah panggilanku, oleh sebab itu aku sanggup bekerja benar.
2. Kerja itu sehat, kerja adalah aktualisasiku, aku sanggup bekerja keras.
3. Kerja itu rahmat, kerja adalah terimakasihku, aku sanggup bekerja tulus

4. Kerja itu adalah amanah, kerja adalah tanggung jawabku, aku sanggup bekerja auntas.
5. Kerja itu adalah seni/permainan, kerja adalah kesukaanku, aku sanggup bekerja kreaif.
6. Kerja itu ibadah, kerja adalah pengabdianku, aku sanggup bekerja serius.
7. Kerja itu mulia, kerja adalah pelayananku, aku sanggup bekerja sempurna.
8. Kerja itu kehormatan , kerja adalah kewajibanku, aku sanggup bekerja unggul.