



Contents lists available at [Journal IICET](https://journal.iicet.org)

JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Dilema industri padat modal dan tuntutan tenaga kerja lokal

Djunaidi Djunaidi^{*)}, Alfitri Alfitri
Universitas Sriwijaya, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Des 07th, 2021

Revised Des 29th, 2021

Accepted Jan 20th, 2022

Keyword:

Industri padat modal

Dilema industri

Tenaga kerja lokal

ABSTRACT

Dalam artikel ini hasil yang diperoleh adalah keadaan industri padat modal dan kondisi tenaga kerja lokal. Saat ini industri padat modal berada dalam situasi yang sulit bagi negara berkembang, dilema yang terjadi dalam industri ini adalah negara berkembang ingin menggunakan industri padat modal namun karena industri padat modal membutuhkan peran teknologi dan biaya yang cukup besar membuat negara berkembang menjadi dilema dan khawatir dengan berhasil atau tidaknya industri ini jika diterapkan untuk kedepannya. Dilema yang terjadi pada tenaga kerja lokal adalah pengangguran karena banyaknya SDM dibanding dengan lapangan kerja, sedangkan tuntutan yang dihadapi saat ini adalah upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan mutu tenaga kerja lokal yang masih rendah. Solusi untuk mengatasi dilema-dilema yang terjadi yaitu meningkatkan kualitas SDM, mengurangi kerja sama dengan negara asing termasuk juga investor asing serta tenaga kerja asing, menciptakan lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran, menyesuaikan upah dengan pekerjaan, meningkatkan mutu pendidikan dan menumbuhkan rasa cinta tanah air agar mencintai produk negeri sendiri. Metode penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Dengan demikian penelitian ini hanya menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan yang diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal dan buku yang relevan.



© 2022 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Djunaidi Djunaidi,
Universitas Sriwijaya
Email: djunaidi@unsri.ac.id

Pendahuluan

Sebuah industri yang didirikan dengan modal mulia dan didukung oleh teknologi tinggi adalah padat modal. Industri padat modal meliputi industri dasar atau industri hulu seperti teknik mesin, logam dasar, industri elektronik. Industri padat modal adalah industri yang dalam produksinya cenderung lebih menekankan penggunaan mesin daripada penggunaan tenaga manusia dan membuat mereka bergantung padanya. Industri ini menggunakan teknologi tinggi. Industri padat modal dijalankan semata-mata oleh perusahaan-perusahaan bangsawan. Industri padat modal adalah industri yang dibangun dengan modal yang besar untuk kegiatan operasi dan pengembangan. Sektor industri padat modal merupakan sektor yang memberikan dampak peningkatan output perekonomian yang lebih besar dibandingkan dengan sektor industri padat karya dan industri berbasis sumber daya alam (Winardi, Priyarsono, Siregar, & Kustanto, 2019). Proyek padat modal adalah jenis proyek ini tidak didefinisikan semata-mata atas dasar kegiatannya, tetapi lebih pada jumlah sumber daya modal yang dikerahkan dalam jumlah yang relatif besar. Proyek padat modal tidak selalu berarti banyak pekerjaan, tetapi dapat berupa proyek berteknologi tinggi yang membutuhkan biaya tinggi dengan staf yang cukup. Misalnya, proyek pengadaan tanah, pembelian bahan dan peralatan dalam jumlah besar,

pembangunan fasilitas produksi, dan lain-lain. Industri yang padat modal dan tergolong industri berat yang selama ini memiliki tingkat keunggulan komparatifnya rendah akan dihadapkan pada tantangan produk-produk impor ataupun produk dari investasi asing langsung (FDI) (Syam & Ma'arif, 2004). Sementara itu, usaha kecil atau rumah tangga jarang atau tidak mampu menjalankan sektor seperti industri padat karya. Alat untuk pertumbuhan industri dan ekonomi yang tinggi dapat ditemukan di antara para perencana dan eksekutif, seperti perusahaan industri mulia yang padat modal. Bila menggunakan industri padat modal, penghematan energi adalah kata kunci bagi industri untuk menghasilkan efisiensi di perusahaan. Keberhasilan industri dapat ditentukan oleh kualitas dari industri tersebut. Meskipun bukan menjadi tujuan akhir dari pembangunan ekonomi, namun industrialisasi adalah cara untuk mencapai tingkat pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan sehingga dapat memberikan pendapatan perkapita bagi daerah tersebut (Purnamawati & Kahirudin, 2019). Di negara berkembang seperti Indonesia, sebagian besar teknik produksi yang banyak digunakan atau cocok adalah teknik produksi padat karya. Hal ini karena di negara berkembang terutama terdapat faktor produksi tenaga kerja manusia. Di sisi lain, sebagian besar teknik produksi yang digunakan sebagai negara industri adalah teknik produksi padat modal, karena negara tersebut diasumsikan memiliki modal lebih banyak daripada tenaga kerja dan tenaga kerja relatif lebih mahal.

Salah satu sektor ekonomi yang harus mendapat perhatian khusus adalah struktur industri dalam negeri, hal ini dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara komposisi industri besar, menengah, dan kecil. Pemerintah dalam mencapai tujuan perlu mempersiapkan kondisi perekonomian domestik yang lebih tangguh dan berdaya saing tinggi dan menghadapi era globalisasi perdagangan. Pemerintah menjalankan strateginya yang melalui percepatan pembangunan ekonomi industrialisasi menimbulkan terjadinya transformasi struktural, perkembangan dan pertumbuhan secara sektoral mengalami pergeseran. Kondisi ekonomi saat ini telah menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan di berbagai sektor. Persaingan memaksa setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sedemikian rupa sehingga, bagaimanapun, tujuannya untuk meningkatkan kekayaan pemilik atau pemegang saham dicapai dengan meningkatkan nilai perusahaan.

Tujuan utama sebagian besar perusahaan adalah untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan merupakan harapan bagi pemegang saham, karena peningkatan nilai perusahaan menunjukkan peningkatan kekayaan pemegang saham (Melanie, 2011). Struktur modal diperlukan untuk meningkatkan nilai perusahaan, karena definisi struktur modal dalam kebijakan pembiayaan perusahaan menentukan profitabilitas perusahaan. Struktur modal yang baik dalam perusahaan adalah penting. Perbandingan modal hutang dengan modal ekuitas harus benar, karena perbandingan tersebut berpengaruh langsung pada situasi keuangan perusahaan. Dengan memprioritaskan modal sendiri, perusahaan mengurangi biaya mengandalkan pihak ketiga dan mengurangi risiko keuangan. Selain itu, akan tetapi perusahaan akan mengalami keterbatasan modal karena setiap perusahaan berusaha untuk mengembangkan atau memperluas usaha, sehingga membutuhkan modal yang besar, sehingga perusahaan membutuhkan modal eksternal selain menggunakan modal sendiri.

Industri padat modal ini berkaitan dengan tenaga kerja atau SDM dalam suatu perusahaan ataupun industri bidang lainnya. Tenaga kerja merupakan salah satu penggerak perekonomian suatu negara yang membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja merupakan unsur penting dalam mewujudkan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sesuai dengan judul BAB XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu perekonomian nasional dan kesejahteraan masyarakat. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia terjadi sebelum proklamasi kemerdekaan yaitu pada masa penjajahan Belanda.

Penggunaan tenaga kerja di Indonesia dijelaskan dalam Pasal 28D ayat 2, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dalam suatu hubungan kerja dan untuk menerima balas jasa dan perlakuan yang adil dan wajar. Kondisi pasar domestik Indonesia membutuhkan investasi, perjanjian internasional dan liberalisasi pasar bebas dalam kaitannya dengan kepentingan nasional untuk melindungi kesempatan tenaga kerja Indonesia. Berbicara tentang dunia ketenagakerjaan berarti kita akan dihadapkan dengan berbagai macam konflik masalah yang berlapis dalam kehidupan kaum buruh. Perjuangan tenaga kerja untuk memperbaiki harkat, martabat dan derajat di negeri sendiri masih panjang. Gaung tuntutan perbaikan upah dan keadilan sudah disuarakan dari berbagai pelosok negeri. Ironisnya pada saat memperjuangkan hak dan keadilan dari Pemerintah banyak korban berjatuh dari pihak kaum buruh dan keluarganya yang berujung dengan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atau harus berurusan dengan hukum.

Salah satu yang menjadi masalah tenaga kerja lokal adalah pengangguran karena lapangan kerja sempit sedangkan SDM di Indonesia sangat banyak selain itu juga masuknya tenaga kerja asing membuat tenaga kerja lokal tersingkirkan. Masalah akan muncul ketika terjadi kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang banyak dengan rendahnya ketersediaan lapangan kerja yang tersedia. Dengan kata lain, tenaga kerja yang ada tidak mampu menerima (mempekerjakan) tenaga kerja yang ada, khususnya tenaga kerja tidak terampil atau

tidak terampil. Masalah ini akan menyebabkan peningkatan angka pengangguran, demikian juga jumlah penduduk miskin dan akan berdampak negatif lainnya. Menurut data BPS, jumlah pengangguran di Indonesia pada Februari 2015 adalah 7,45 juta dari 240 juta penduduk dan 129 juta karyawan. Selain itu disebutkan pula bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4.444 didominasi oleh penduduk dengan tamatan SMK sebesar 9,05%, disusul oleh pendidikan menengah (SMA) sebesar 8,17% dan Diploma I/II/II sebesar 7,49%. Indonesia masih memiliki masalah dengan ketimpangan persaingan. Sebagai perbandingan kasar, karyawan dengan ijazah sekolah dasar (SD) mewakili 45,13 persen dari populasi, sedangkan karyawan di tingkat perguruan tinggi dan lebih tinggi hanya mewakili 8,29 persen. Ketimpangan keterampilan pekerja ini membuat pekerja sangat rentan terhadap masalah dan membutuhkan perlindungan dan kesempatan kerja yang lebih luas. Memasuki era globalisasi saat ini, sektor ketenagakerjaan akan menghadapi tantangan yang cukup berat, persaingan antar komunitas bisnis akan semakin ketat, dan lebih banyak perhatian akan diberikan pada penggunaan teknologi canggih untuk membuat seleksi pekerja lebih selektif. Pada akhirnya, hal ini memicu munculnya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang hingga saat ini menjadi permasalahan nasional yang sangat kompleks. Tuntutan pekerja untuk kesejahteraan yang lebih baik, seperti upah yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dilihat sebagai tuntutan yang dapat dimengerti. Namun, dalam hal ini, tindakan pemerintah, serta peraturan perundang-undangan yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja, juga diperlukan untuk melindungi hak-hak pekerja.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan meliputi dimensi ekonomi, dimensi kesejahteraan sosial, dan dimensi sosial politik. Dalam dimensi ekonomi, perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomi lapangan kerja, karena kesempatan kerja menciptakan pertumbuhan ekonomi, menghasilkan pendapatan dan meningkatkan daya beli masyarakat. Isu terkait ketenagakerjaan juga mencakup isu upah dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan perburuhan, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya memiliki dimensi ekonomi, sosial dan politik. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan bersifat multidimensi, luas, dan sangat kompleks. Banyaknya masalah yang terjadi dalam dunia industri dan tenaga kerja, melatar belakangi untuk melakukan penelitian ini.

Industri adalah kegiatan mengerjakan atau mengolah barang dengan sarana dan perlengkapannya dengan menggunakan mesin. Kegiatan yang mengolah bahan mentah, baku dan barang setengah jadi dengan nilai guna yang tinggi (Moeliono, 2008). Industri adalah semua perusahaan atau operasi yang melakukan kegiatan untuk mengubah bahan baku atau barang yang bernilai lebih rendah menjadi barang yang bernilai lebih tinggi, dalam sektor ini termasuk perusahaan yang melakukan kegiatan industri jasa dan perakitan suatu industri (Statistik, 2002). Pengertian Industri menurut Undang-Undang No 3 Tahun 2014 adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Industri dalam arti sempit adalah sekumpulan perusahaan yang memproduksi produk serupa dengan kesamaan dalam bahan baku, proses, produk akhir dan pengguna akhir yang digunakan. Dalam arti luas, industri adalah sekumpulan perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa dengan elastisitas silang yang positif dan tinggi (Kuncoro, 2007). Jenis-jenis industri dibedakan atas berdasarkan tempat bahan baku, besar kecil modal, jumlah tenaga kerja dan produktifitas perorangan (Godam, 2006). Klasifikasi industri dibedakan berdasarkan bahan mentah, lokasi unit usaha, proses produksi barang yang dihasilkan, subjek pengelola dan cara pengorganisasian (Sajo, 2009).

Di Indonesia, pemerintah lebih menekankan pada perusahaan yang menggunakan industri padat karya daripada padat modal untuk menyerap sumber daya manusia. Walaupun sebenarnya bahwa peningkatan rasio modal kerja perusahaan mengurangi profitabilitas perusahaan (Kandpal, 2015). Di sisi lain, perusahaan juga tidak ingin mempekerjakan terlalu banyak tenaga kerja, karena dapat merugikan, sehingga mereka lebih memilih menggunakan Capital Intensive. Ini sebenarnya tidak merugikan orang dengan pengalaman di bidang industri mana pun, tetapi dapat merugikan orang dengan pengalaman minimal. Industri padat modal juga diperlukan untuk tetap kompetitif dan mendukung pertumbuhan industri dan ekonomi yang tinggi. Negara berkembang akan berpindah dari industri primer ke industri sekunder. Sementara itu, negara-negara industri akan berpindah dari industri sekunder ke industri tersier. Tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri (Alam, 2015). Tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran (Hamzah, 2014). Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Subijanto, 2011). Tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya (Murti & Suprihanto, 2014). Permasalahan yang timbul

dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut (Cosmas & Batubara, 2016). Kualitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia secara keseluruhan masih relatif rendah. Indonesia masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah, yang berarti penguasaan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi lebih rendah dibandingkan dengan negara tetangga. Kurangnya pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan produktivitas tenaga kerja berkurang sehingga dapat mempengaruhi daya saing produk dan jasa karena rendahnya kualitas dan kuantitas produksi (Adianto & Fedrtansyah, 2018). Untuk meningkatkannya, dilakukan berbagai program pelatihan dan peningkatan yang menjawab tuntutan perkembangan dan teknologi agar dapat digunakan seefisien dan selengkap mungkin. Di era modernisasi, peningkatan kualitas dan efisiensi kerja tidak hanya terkait dengan banyaknya jumlah peserta magang dan peserta magang, tetapi juga pada kesesuaian dan kualitas pendidikan dan hasil pelatihan dengan persyaratan pekerjaan. Masalah ini terkadang menjadi dilema mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun di sinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana kita dapat meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga kerja Indonesia secara konsisten dengan sumber daya yang terbatas, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang berkualitas.

Jika kita melihat struktur ketenagakerjaan di Indonesia, pangsa lapangan kerja non manufaktur di Indonesia lebih tinggi daripada lapangan kerja manufaktur. Sebagian besar perusahaan di Indonesia bergerak di sektor non-manufaktur (Agustina, 2018). Hal ini jika dibandingkan dengan Negara tetangga Malaysia bahwa Perkembangan industri manufaktur Malaysia dengan orientasi teknologi sudah berkembang sejak awal 1990-an dibandingkan dengan Indonesia yang masih berorientasi pada industri produk primer sehingga banyak tenaga kerja asing di Malaysia (Wahyuni et al, 2019). Perlindungan tenaga kerja dirancang untuk membantu pekerja bekerja lebih produktif, sehat dan kaya sehingga mereka dapat hidup tertib dengan keluarga mereka. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja semakin cepat, yang akan berdampak negatif pada tenaga kerja jika perubahan tersebut tidak berpihak pada tenaga kerja. Pekerja sering merasa dirampas atau dieksploitasi oleh pimpinan atau pengusaha yang seandainya menetapkan pedoman bagi pekerja dan pekerja, kurangnya upah dan jaminan keamanan kerja sering menjadi masalah dalam dunia pekerja Indonesia. Perlindungan desain dalam sistem hukum kekayaan intelektual mengarah pada lebih banyak inovasi dan kreativitas dengan memberikan insentif finansial bagi desainer untuk mengembangkan produk yang lebih baik. Perlindungan desain industri yang kuat mengarah pada kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi, yang menghasilkan produk dengan kualitas yang lebih tinggi. Desain sangat penting dalam masyarakat modern saat ini (Sulistianingsih & Satata, 2019). Solusi yang dapat ditawarkan dalam dalam mengatasi dilema ini yaitu meningkatkan kualitas SDM yang ada dan dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dapat memberikan peningkatan pendidikan untuk tenaga kerja serta meningkatkan skill sesuai kebutuhan dalam industri padat modal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dilema industri padat modal dan tuntutan tenaga kerja lokal yang terjadi di Indonesia.

Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Invalid source specified.. Metode penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Dengan demikian penelitian ini hanya menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan yang diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal dan buku yang relevan. Sumber data dalam penelitian ini merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas penelitian. Penelitian ini menggunakan data sekunder, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang di butuhkan Invalid source specified. Sumber yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah jurnal dan buku yang mendukung dengan kajian penelitian. Peneliti juga melihat fenomena-fenomena yang terjadi tentang industri padat modal dan tenaga kerja lokal sehingga dapat dikaitkan dengan penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Dilema Industri Padat Modal dan Tuntutan Tenaga Kerja Lokal

Industri padat modal adalah industri yang menggunakan teknologi canggih. Jenis industri ini adalah industri yang menghasilkan produk-produk hebat. Dalam proses produksinya, industri padat modal membutuhkan alat yang lebih kompleks dalam jumlah yang lebih banyak daripada tenaga manusia. Hal ini karena industri padat modal menghasilkan barang seperti mesin, elektronik, dan logam. Oleh karena itu, dibutuhkan sejumlah besar mesin berteknologi canggih. Tenaga manusia hanya ada sebagai operator mesin. Negara maju sering menggunakan jenis industri padat modal ini. Hal ini sangat didukung oleh adanya sumber permodalan yang cukup. Selain itu, upah tenaga kerja manusia lebih mahal di negara maju, sehingga proses produksi

membutuhkan tenaga lebih dari mesin. Produk yang menggunakan teknologi padat modal harus diproduksi di negara maju yang kaya dengan biaya modal yang relatif rendah. Dengan kata lain, negara berkembang harus memiliki keunggulan komparatif dalam produk padat karya, dan negara maju harus memiliki keunggulan komparatif dalam produk padat modal (Setyari, 2015). Kelebihan industri padat modal adalah anggaran perusahaan dapat ditekan untuk menghemat uang dan dapat menghasilkan lebih banyak produksi lebih baik, hasil produksi berkualitas tinggi tidak membutuhkan waktu lama untuk menghasilkan banyak anggaran. Industri padat modal digunakan sebagai instrumen untuk mendukung pertumbuhan industri dan ekonomi yang tinggi. Ini berlaku untuk perancang dan pelaksana serta industri besar. Dalam industri padat modal, penghematan energi harus diupayakan untuk efisiensi industri tersebut. Hal itu jelas, karena mesin besar harus menggunakan energi. Di negara berkembang seperti Indonesia, teknik produksi padat karya merupakan teknik yang cocok. Hal ini karena di negara berkembang ketersediaan tenaga kerja manusia lebih banyak daripada modal. Penggunaan jumlah pekerja yang banyak, bahkan hal ini lebih menghemat biaya operasional dibandingkan penggunaan banyak mesin besar. Sedangkan di negara maju lebih tepat menggunakan teknik produksi padat modal. Ini karena negara maju memiliki lebih banyak modal daripada pekerjaan. Selanjutnya, pekerja di negara maju cenderung menginginkan upah atau gaji yang relatif lebih tinggi. Saat ini industri padat modal berada dalam situasi yang sulit bagi negara berkembang, dilema yang terjadi dalam industri ini adalah negara berkembang lebih memilih industri padat modal karena dalam industri padat modal membutuhkan peran teknologi dan biaya yang cukup besar.

Dalam hal ini negara maju yang mampu menerapkan industri padat modal ini, selain itu juga Industri padat modal termasuk industri yang banyak mengkonsumsi modal. Industri padat modal biasanya memberikan kontribusi pendapatan yang relatif tinggi. Pada dasarnya, perkembangan industri manufaktur berpotensi untuk menerima tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja. Selain membutuhkan tenaga kerja yang relatif banyak, sektor ini juga erat kaitannya dengan sektor-sektor lainnya. Oleh karena itu, perlu dijajaki perkembangan industri manufaktur, terutama yang berkaitan dengan upaya perluasan kesempatan kerja (Fakhrudin & Jamal, 2021). Dalam mengembangkan produk ini, perlu meningkatkan investasi asing. Secara umum, perkembangan produk ini sangat bergantung pada faktor eksternal. Penggunaan modal yang intensif pada umumnya didasarkan pada keinginan untuk mencapai tingkat produksi yang optimum dengan biaya produksi per unit yang rendah, yang membuat harga jual menjadi rendah. Dengan penggunaan teknologi, produktivitas tenaga kerja tetap tinggi dan stabil, dan kualitas produk dapat diperhitungkan. Kendala utama dalam memilih model padat modal adalah investasi awal dan modal yang sangat tinggi, namun utang dapat mengatasinya. Dapat kita lihat bahwa dilema yang terjadi dalam industri padat modal yang sering terjadi adalah penambahan hutang yang mengakibatkan banyak tenaga kerja yang di PHK dan penurunan upah bagi tenaga kerja yang masih bertahan bekerja.

Dilema Upah

Masalah upah adalah masalah serius. Sudah ada garis diskusi khusus dalam membicarakan masalah ini. Sudah ada pihak yang harus berpartisipasi untuk menangani dilema upah. Ada pemerintah daerah, ada pengusaha, ada kelompok tenaga kerja yang duduk bersama dan memutuskan apa yang terbaik. Kenyataannya tidak semua orang bisa puas terhadap keputusan yang diambil. Namun, kita membutuhkan keputusan yang disepakati dan ditegakkan. Penetapan standar upah minimum yang rendah tentu akan membebani kehidupan pekerja di tengah kebutuhan yang terus meningkat. Di sisi lain, menetapkan standar yang tinggi juga akan memaksa pengusaha untuk membayar upah pekerja. Dampak yang terjadi adalah perusahaan bisa gulung tikar. Dalam mengatasi dilema ini membutuhkan partisipasi serikat pekerja dan pengusaha di dewan pengupahan. Musyawarah antara kedua pihak dalam dewan pengupahan ini diharapkan dapat menghasilkan keputusan yang saling menguntungkan, yaitu kesejahteraan tenaga kerja dapat ditingkatkan dan pengusaha juga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dalam suatu hubungan kerja dan/atau hubungan industrial, untuk itu para pihak dalam hubungan industrial (pengusaha dan pekerja/buruh) harus berlangsung secara aman, dinamis dan serasi, hal ini akan terwujud apabila terdapat korelasi antara produktivitas kerja pekerja/buruh yang diberikan kepada perusahaan dengan jumlah upah yang layak yang diterima oleh pekerja/buruh (Zulkarnaen, 2020). Dilema upah dapat didefinisikan sebagai masalah yang muncul antara keinginan pekerja untuk menaikkan upah, keinginan pengusaha untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan keinginan pemerintah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui iklim usaha yang kompetitif berdasarkan gaji. Di satu sisi, tenaga kerja ingin upah minimum dinaikkan melalui serikat pekerja agar kehidupan mereka bisa sejahtera. Dari sisi bisnis, menginginkan gaji yang relatif rendah untuk meningkatkan bottom line perusahaan.

Di sisi lain, pemerintah ingin mempertahankan upah minimum untuk mempertahankan kinerja bisnis atau menarik investasi asing langsung. Dilema pengupahan yang ada, baik dari aspek sosiologis maupun yuridis tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus, oleh karena itu perlu dicarikan solusinya agar antara

kepentingan pekerja dengan pengusaha dibidang pengupahan yang bertentangan dapat diminimalisir. Apabila dilema upah tersebut dibiarkan terus menerus akan berakibat tidak kondusifnya hubungan industrial di Indonesia, dan tidak tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional (Yetniwati, 2017). Tenaga kerja lokal sering kali bekerja tapi upah yang didapatkan tidak sesuai dengan yang dikerjakan. Dilema yang terjadi membuat perekonomian tenaga kerja lokal semakin rendah. Sangat butuh perhatian dari pemerintah dan pihak-pihak yang berkaitan dengan upah ini.

Mutu Tenaga Kerja Lokal

Rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan membuat tenaga kerja Indonesia minim pengetahuan tentang ilmu pengetahuan dan teknologi. Akibatnya, jumlah produksi yang dihasilkan sedikit sedangkan biaya produksi tinggi. Biaya produksi yang tinggi membuat produk Indonesia sulit bersaing dengan produk lain. Karena rendahnya kualitas tenaga kerja, sektor industri dan pertambangan Indonesia menarik banyak tenaga ahli dari luar negeri. Pada kenyataannya, ini akan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja untuk tenaga ahli dari luar, yang upahnya jauh lebih tinggi daripada upah pekerja rumah tangga. Penyebab rendahnya kualitas tenaga kerja di Indonesia yaitu pendidikan yang rendah, rencana pendidikan yang tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, kurangnya pendidikan dan pelatihan.

Sebagaimana tertuang dalam pemungutan suara perpanjangan yang diperoleh pada 15 April 2013, buruknya kualitas tenaga kerja tentu berdampak pada daya saing tenaga kerja itu sendiri. Sebuah survei 2010 oleh World Economic Forum (WEF) menemukan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-44 dalam daya saing. Posisi ini tertinggal dari banyak pesaing utama di Asia Tenggara, antara lain Singapura di peringkat 3, Malaysia (26), dan Thailand (38). Daya saing Indonesia adalah 27, di bawah macan ekonomi dunia China (Pratiwi & Mahmudah, 2013).

Dilema Tuntutan Tenaga Kerja Lokal

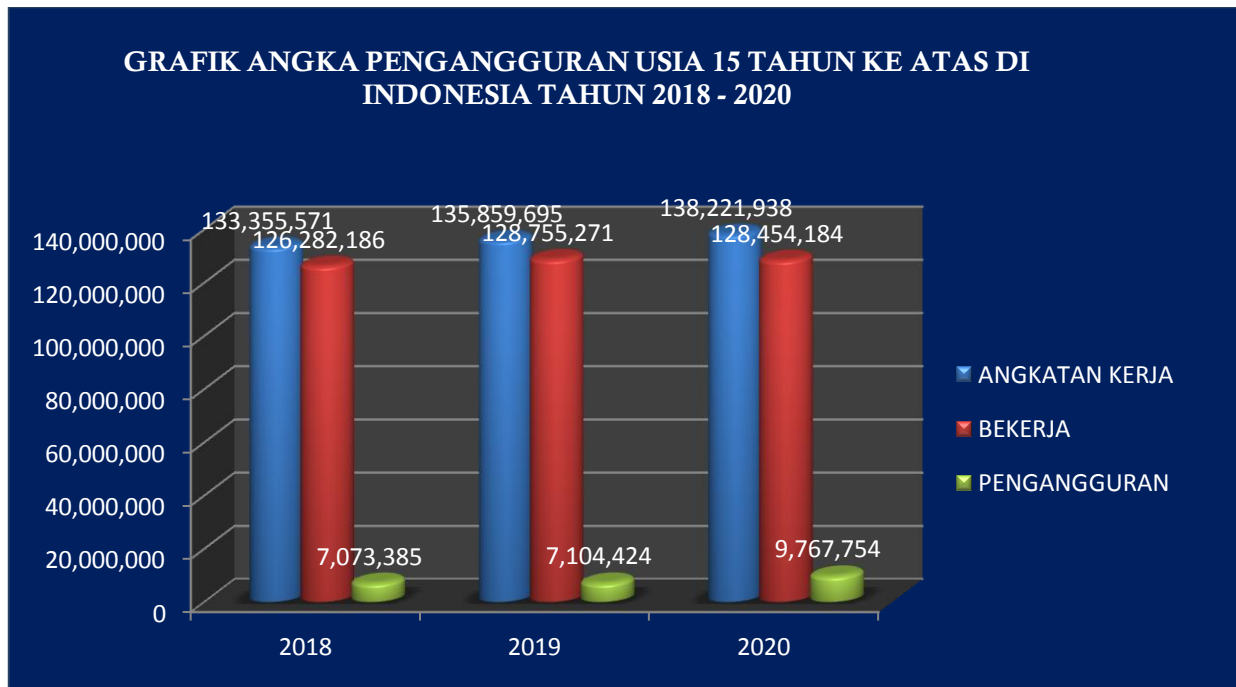
Dilema yang terjadi pada tenaga kerja lokal adalah pengangguran karena banyaknya SDM dibanding dengan lapangan kerja, sedangkan tuntutan yang dihadapi saat ini adalah upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan mutu tenaga kerja lokal yang masih rendah. Pengangguran tidak hanya berdampak buruk dalam masalah ekonomi, tetapi juga dapat memicu permasalahan sosial. Masalah ini harus diselesaikan oleh semua Negara yang berkaitan dengan tenaga kerja lokal. Pada umumnya penyebab pengangguran adalah karena pertumbuhan penduduk yang tidak dibersamai dengan ketersediaan lapangan kerja yang cukup luas. Pertumbuhan penduduk yang cepat mengakibatkan terjadinya pengangguran karena meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan perluasan kesempatan kerja. Hal ini juga disebabkan oleh ketidakberhasilan sektor industri karena pola investasi yang ada cenderung padat modal yang menyebabkan semakin kecil terjadinya penyerapan tenaga kerja. Investasi yang menjorok pada padat modal akan menjadi ancaman bagi tenaga kerja Indonesia karena akan memperkecil kesempatan kerja. Hal tersebut juga akan menambah jumlah pengangguran dalam negeri. Oleh sebab itu, untuk negara berkembang seperti Indonesia dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara, investasi dengan sistem padat modal akan mengancam tenaga kerja (Pratiwi & Mahmudah, 2013).

Minimnya keahlian yang dimiliki tenaga kerja lokal juga menjadi suatu dilema yang akan menyebabkan peningkatan pengangguran. Krisis ekonomi yang berimbas pada banyaknya kasus PHK menyebabkan banyak pekerja menjadi pengangguran dan tidak sedikit dari mereka pulang ke daerah asalnya (desa). Mungkin saja hal itu karena kurang berani masuk dalam pekerjaan informal karena keterbatasan modal, buta akan informasi terhadap jenis pekerjaan yang dapat menghasilkan uang atau takut bersaing dengan banyaknya pendatang baru sesama korban PHK (Munir, 2006). Tingkat pengangguran tidak akan pernah mencapai nol dalam perekonomian masyarakat. Tingkat pengangguran cenderung tinggi di negara berkembang dan memiliki jenis dan karakteristik pengangguran yang berbeda-beda. Tahun 2018 berjumlah 7.073,385 jiwa, tahun 2019 berjumlah 7.104,424 jiwa dan tahun 2020 semakin meningkat dengan jumlah 9.767,754 jiwa (Statistik, Badan Pusat, 2020). Untuk lebih jelasnya table dan grafik dibawah ini angka pengangguran dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja, orang yang bekerja, pada tahun 2018, 2019, dan 2020.

Tabel 1. Angka Pengangguran Usia 15 Tahun Ke Atas di Indonesia Tahun 2018-2020

No	Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran
1	2018	133.355.571	126.282.186	7.073.385
2	2019	135.859.695	128.755.271	7.104.424
3	2020	138.221.938	128.454.184	9.767.754

Sumber Data: Pusat Badan Statistik (<https://www.bps.go.id/>)



Sumber Data: Pusat Badan Statistik (<https://www.bps.go.id/>)

Grafik 1. Angka pengangguran usia 15 tahun ke atas di Indonesia tahun 2018-2020

Upaya mengatasi masalah inflasi dan pertumbuhan output serta mengurangi jumlah pengangguran seringkali terkendala dengan penerapan berbagai kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh pemerintah. Sehingga kebijakan yang dipilih didasarkan pada prioritas penanganan permasalahan yang paling mendesak. Pengangguran juga dapat disebabkan oleh perubahan teknologi, artinya sesuai dengan kebutuhan zaman saat ini sudah sering menggunakan teknologi dibandingkan dengan tenaga manusia. Sedangkan jumlah tenaga kerja asing berlaku di Indonesia periode 2020 di berbagai daerah diantaranya Aceh 71 orang, Bali 3.985 orang, Bangka Belitung 178 orang, Banten 5.114 orang, Bengkulu 101 orang, Daerah Istimewa Yogyakarta 188 orang, DKI Jakarta 10.809 orang, Gorontalo 5 orang, Jambi 97 orang, Jawa Barat 8.535 orang, Jawa Tengah 1.861 orang, kemudian, Jawa Timur 3.067 orang, Kalimantan Barat 290 orang, Kalimantan Selatan 147 orang, Kalimantan Tengah 193 orang, Kalimantan Timur 174 orang, Kalimantan Utara 150 orang, Kepulauan Riau 3.303 orang, Lampung 57 orang, Maluku 1.233 orang, Maluku Utara 1.221 orang, Nusa Tenggara Barat 434 orang, Nusa Tenggara Timur 143 orang, Papua 395 orang, Papua Barat 42 orang, Riau 3.636 orang, Sulawesi Barat 13 orang, Sulawesi Selatan 178 orang, Sulawesi Tengah 3.182 orang, Sulawesi Tenggara 567 orang, Sulawesi Utara 195 orang, Sumatera Barat 205 orang, Sumatera Selatan 227 orang, Sumatera Utara 654 orang, dan Lintas Provinsi 48.252 orang (Aris, 2020). Untuk lebih jelasnya berikut disajikan jumlah tenaga kerja asing dalam table dan grafik untuk tahun 2018, 2019, dan 2020.

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Tahun 2018 – 2020

Tahun	2018	2019	2020
Jumlah	95.335	95.168	93.374
Tahun	2018	2019	2020

Jumlah penggunaan tenaga kerja asing (TKA) terus mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2018 terdapat 95.335 Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia, dan pada Tahun 2019 terdapat 95.168 Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia, sedangkan di Tahun 2020 turun menjadi 93.374 Tenaga Kerja Asing yang berkerja di Indonesia (Kompas.com, berita menaker).



Sumber Data : Kementerian Tenaga Kerja (<https://kemnaker.go.id>)

Grafik 2. Angka pengangguran usia 15 tahun ke atas di Indonesia tahun 2018-2020

Dilema Mengundang Investasi Asing

Menarik Investasi Asing Langsung (Foreign Direct Investment atau FDI) masih merupakan tujuan penting di banyak negara berkembang. Secara luas diyakini bahwa FDI dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi domestik negara tuan rumah karena FDI merupakan sumber penting arus masuk modal yang relatif stabil dibandingkan terhadap aliran modal lainnya (Karentina, 2019). Indonesia sebagai negara berkembang telah mempunyai Perpres merupakan turunan dari Undang-Undang Penanaman Modal Nomor 25 Tahun 2007 yaitu daftar industri yang sepenuhnya tertutup bagi penanaman modal asing dan daftar industri yang terbuka dalam kondisi tertentu. Terjadi dilema antara menerima investasi asing dan mempertahankan industri dalam negeri yang kurang berinovasi dalam memproduksi. Jika kita mengundang investasi asing akan banyak dampak yang timbul akibat ini salah satunya merosotnya perekonomian di Indonesia.

Pengaturan tentang kegiatan penanaman modal di Indonesia diatur dalam UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a, disebutkan bahwa kegiatan penanaman modal diselenggarakan berdasarkan asas kepastian hukum. Sementara itu yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah asas dalam negara hukum yang meletakkan hukum dan ketentuan peraturan perundangundangan sebagai dasar dalam setiap kebijakan dan tindakan dalam bidang penanaman modal. 2 Dalam konteks ini yang dimaksud dengan kepastian hukum adalah adanya konsistensi peraturan dan penegakan hukum di Indonesia. Konsistensi peraturan ditunjukkan dengan adanya peraturan yang tidak salingbertentangan antara satu peraturan dengan peraturan yang lain, dan dapat dijadikan pedoman untuk suatu jangka waktu yang cukup, sehingga tidak terkesan setiap pergantian pejabat selalu diikuti pergantian peraturan yang bisa saling bertentangan. Penjelasan Pasal 12 ayat (1) menyebutkan, bahwa bidang usaha atau jenis usaha yang tertutup dan yang terbuka dengan persyaratan ditetapkan melalui Peraturan Presiden disusun dalam suatu daftar yang berdasarkan standar klasifikasi tentang bidang usaha atau jenis usaha yang berlaku di Indonesia, yaitu Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI).

Dampak negatif dari kehadiran investor asing dalam pembangunan masyarakat di Indonesia adalah terabaikannya sektor pertanian, kerusakan lingkungan, berkurangnya lahan produktif, eksplorasi sumber daya alam yang berlebihan dan lebih banyak lagi hasil komersial yang dibawa ke negara asalnya. Dilema yang mungkin dihadapi pemerintah Indonesia dengan kehadiran investor asing antara lain: 1) potensi praktik ekonomi yang tidak adil seperti monopoli, 2) munculnya sengketa karena perbedaan sistem hukum, 3) adanya asimetri informasi antara investor asing dengan pengusaha dalam negeri, 4) Adanya pertumbuhan impor yang lebih cepat dari pertumbuhan ekspor yang disebabkan oleh investor asing, maka terjadi defisit perdagangan. Artinya kehadiran investor asing lebih banyak memberikan dampak negatif dari pada positif bagi negara tuan rumah.

Dilema Tuntutan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Perusahaan padat Modal

Dilema tuntutan tenaga kerja lokal perusahaan padat modal ini sering terjadi karena perubahan sektor ekonomi yang mengalami pertumbuhan sangat cepat. Transisi ekonomi memicu tanda tanya, hal ini memicu proses deindustrialisasi yang dapat mengakibatkan penurunan sektor industri dan penyerapan tenaga kerja dan berujung pada peningkatan impor dan pengangguran. Sumber masalah dibalik fenomena deindustrialisasi adalah rendahnya produktifitas tenaga kerja, naiknya UMR dan upah minimum tingkat kabupaten dan kotadan tekanan dari serikat buruh untuk meningkatkan kondisi upah buruh. Dilema ini terjadi pada Provinsi Jawa Timur karena memiliki tingkat produktivitas rendah. Produktivitas kerja di Jawa Timur jauh lebih rendah dibandingkan dengan provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, bahkan Kalimantan Timur. Penyebab dari rendahnya produktivitas di Jawa Timur dikarenakan kurangnya pemanfaatan teknologi para pekerja, masih tingginya ketidakefisiennya dalam sektor manufaktur, dan rendahnya kesadaran pekerja untuk meningkatkan produktifitas di perusahaan. Tingkat UMR yang tinggi didominasi dari daerah industri yang terkoneksi langsung oleh tol trans Jawa dan memiliki infrastruktur yang lengkap. Akibat dari UMR yang tinggi, banyak industri manufaktur pindah dari daerah yang memiliki upah tinggi ke daerah yang memiliki upah rendah. Akhirnya industri padat karya seperti Industri tekstil dan sepatu diganti oleh industri padat modal atau sektor jasa, sehingga munculnya femonema deindustrialisasi yang terjadi saat ini (Mustaghfirin, 2018).

Akibat terjadinya perubahan ini, menimbulkan demo oleh karyawan perusahaan di Jawa Timur untuk menyuarakan tuntutan dari serikat buruh yaitu kenaikan upah buruh sehingga perusahaan tidak sanggup untuk memenuhi akibatnya buruh menjadi pengangguran di Jawa Timur. Solusi dari penyebab yang melatarbelakangi fenomena deindustrialisasi adalah negara harus memberikan pendidikan dan kesehatan yang komprehensif untuk semua, sehingga produktivitas pekerja juga meningkat dan jumlah barang yang diproduksi meningkat. Pengusaha harus berusaha meningkatkan efisiensi manajemen perusahaan, mengadopsi teknologi secara keseluruhan dalam sistem perusahaan, dan selalu menciptakan suasana kompetitif untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan lapangan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 pasal 1 bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Peran pemerintah terhadap perlindungan tenaga kerja lokal dan ketertiban kepada perusahaan dalam kegiatan industri padat modal sudah tegas mengatur pemberdayaan masyarakat lokal. Dalam Undang-undang ini dijelaskan bahwa setiap usaha yang dilakukan perusahaan harus memberdayakan masyarakat setempat yang sama artinya dengan mempekerjakan tenaga kerja/memberikan kesempatan yang sama dalam pekerjaan yang mana telah dijelaskan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (Aprilia, Susmiyati & Susanti, 2019).

Dilematisasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi atau Mementingkan Stabilitas Nasional

Pemerintah Indonesia telah melaksanakan berbagai program untuk kepentingan stabilitas ekonomi nasional. Program ekonomi nasional, seperti Program Pinjaman Nasional, diselenggarakan oleh pemerintah untuk mendorong pembangunan, mendukung dunia usaha, dan mendukung anggaran negara. Pertumbuhan ekonomi menunjukan sejauh mana aktivitas perekonomian akan menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada suatu periode tertentu, karena pada dasarnya aktivitas perekonomian adalah suatu proses penggunaan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan output, maka proses ini pada gilirannya akan menghasilkan suatu aliran balas jasa terhadap faktor produksi yang dimiliki oleh masyarakat sebagai pemilik faktor produksi juga akan turut meningkat (Hellen, Mintarti & Fitriadi, 2017)

Pemerintah juga membentuk Badan Desain Ekonomi untuk merencanakan strategi pembangunan ekonomi, untuk mencapai stabilitas ekonomi nasional, pemerintah Indonesia juga melakukan diplomasi dan kerjasama internasional. Berada di era globalisasi ini membuat perekonomian di Indonesia semakin lemah. Kondisi ketahanan ekonomi inilah yang membuat Indonesia dilema dalam mendorong pertumbuhan ekonominya. Pertumbuhan ekonomi Indonesia terutama didorong oleh arus modal, diikuti oleh produktivitas, perkembangan teknologi informasi, dan tenaga kerja. Jika Indonesia ingin mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, impor barang modal dan bahan baku akan meningkat dan menciptakan defisit transaksi berjalan.

Solusi Dilema Padat Modal

Solusi yang dapat ditawarkan untuk dilema industri padat modal ini adalah mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Industri padat modal melibatkan teknologi canggih sehingga tenaga manusia kalah dengan tenaga mesin. Dalam hal ini meskipun industri padat modal melibatkan teknologi masih sangat diperlukan tenaga manusia namun dengan SDM yang berkualitas. Kehadiran manusia tidak bisa digantikan dengan

teknologi karena teknologi dikendalikan oleh manusia untuk itu diperlukan SDM yang berkualitas, mempunyai skill yang sesuai dengan kebutuhan industri khususnya industri padat modal.

Pemerintah perlu memiliki kemauan yang kuat untuk menginvestasikan APBN di bidang peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif bagi industri padat modal, Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) juga harus memainkan peran penting dalam diskusi dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk menyelesaikan masalah ini. Dengan cara ini, program kedua kementerian dapat menciptakan sinergi untuk menciptakan lapangan kerja dan sekaligus mengatasi pengangguran. Jika di Indonesia masih belum bisa mengendalikan industri padat modal bisa diganti dengan penerapan industri padat karya dengan merekrut atau menyiapkan SD dari lulusan SMK bidang vokasi untuk mengurangi pengangguran di negeri ini karena industri padat karya lebih sesuai diterapkan sesuai keadaan sekarang.

Solusi Dilema Upah

Solusi dari dilema upah yang terjadi saat ini adalah pemerintah melihat keadaan yang terjadi di lapangan kerja. Bukan hanya pemerintah tapi juga para investor atau pengusaha melihat kinerja dari karyawan dan penyesuaian pekerjaannya. Solusi yang dapat diberikan untuk dilema upah ini adalah pemerintah atau pengusaha dapat memberikan sistem bonus kepada karyawan sehingga ada apresiasi untuk kinerja karyawan yang pekerjaannya dikategorikan bagus. Upah yang diberikan harus sesuai dengan jam kerja dan waktu lembur. Dalam menentukan upah perusahaan perlu komunikasi, koordinasi dan sosialisasi dengan karyawan

Solusi Meningkatkan Mutu Tenaga Kerja Lokal

Solusi untuk mutu tenaga kerja lokal adalah meningkatkan mutu jenjang pendidikan karyawan atau tenaga kerja demi kemajuan perusahaan. Perusahaan juga bisa mengadakan training atau pelatihan berbagai bidang pekerjaan yang ada di perusahaan atau jika terbatas dengan biaya maka pimpinan perusahaan bisa menugaskan karyawan yang mempunyai skill lebih untuk sharing ilmu dengan karyawan yang lainnya. Selanjutnya dapat mengasah kreativitas karyawan untuk berinovasi melalui keikutsertaan dalam seminar industri. Menurut Indrawan, Megasari, Purwanti & Satria (Daraba, Subianto dan Salam, 2018) untuk menyediakan sumber daya manusia yang bermutu dibutuhkan rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja yang terencana.

Solusi Dilema Tuntutan Tenaga Kerja Lokal

Butuh peran pemerintah untuk mengatasi dilema ini, pemerintah bisa lebih awal menyiapkan bibit tenaga kerja yang unggul dengan melihat perkembangan siswa-siswa yang ada di sekolah terutama SMK. Pemerintah bisa bekerja sama dengan Dinas Pendidikan untuk mendapatkan informasi siswa-siswa SMK yang berprestasi sehingga nantinya bisa ditarik untuk dipekerjakan di perusahaan yang termasuk industri padat modal. Siswa yang sudah dipersiapkan lebih awal biasanya siap untuk bersaing dalam dunia kerja bidang industri. Dalam hal ini masih banyak pengangguran yang ada di Indonesia, untuk itu pemerintah menyiapkan lapangan kerja sesuai dengan kebutuhan, bidang pendidikan dan skill yang dimiliki masyarakat.

Mengacu pada Undang-Undang Cipta Kerja, aturan turunan dalam Undang-undang (UU) No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja harus diatur secara jelas dan rinci. Khususnya menyangkut investor yang menghadirkan tenaga kerja asing wajib mentransfer pengetahuannya kepada tenaga kerja lokal. Hal ini juga bisa dijadikan sebagai solusi untuk dilema tuntutan tenaga kerja lokal untuk bisa memanfaatkan kehadiran dari tenaga kerja asing.

Solusi Dilema Mengundang Investasi Asing

Memang, jika kebijakan tersebut terlalu longgar, tidak dapat dipungkiri bahwa akses terhadap nominal investasi FDI akan meningkat secara signifikan dalam skala besar, yang akan berdampak negatif bagi Indonesia sendiri. Sebagai contoh, pertanian sedang tergerus sebagai salah satu sektor terpenting di Indonesia bersama dengan sektor non-industri lainnya. Hal ini karena PMA lebih banyak berinvestasi di sektor industri, yang jelas membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia. Solusi yang dapat diberikan adalah menarik minat pemilik modal dalam negeri untuk berinvestasi di dalam negeri dengan memberikan keuntungan dari dana yang ditanam, namun juga membantu pertumbuhan dalam negeri. Tanamkan rasa cinta tanah air untuk lebih mencintai produk negara sendiri, dengan demikian jika masyarakat lebih mencintai produk negara sendiri kehidupan akan lebih sejahtera karena tidak ada investasi asing masuk. Sehingga akan ada pengurangan pengangguran karena masyarakat saling mendukung dari satu pihak dengan pihak yang lain.

Penanaman Modal Asing (PMA) di Indonesia merupakan bentuk minat dan harapan bagi investor terhadap pertumbuhan dan pengembangan industri Indonesia di masa yang akan datang. Pandangan positif para investor tersebut terhadap Indonesia diwujudkan dengan berinvestasi pada sektor-sektor yang dianggap produktif dan hal ini tentunya akan meningkatkan putaran kegiatan ekonomi keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut kami melakukan pengamatan terhadap Penanaman Modal Asing yang masuk ke

Indonesia dari kurun waktu 2004 hingga 2019, dalam kurun waktu tersebut kondisi ekonomi Indonesia cukup fluktuatif dimana diketahui beberapa kali terdapat perlambatan ekonomi akibat krisis ekonomi global dan peristiwa lain terkait sosial, politik dan budaya (Jamil & Hayati, 2020).

Solusi Dilema Tuntutan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Perusahaan padat Modal

Dilema tuntutan tenaga kerja lokal terhadap perusahaan asing ini salah satunya disebabkan karena hadirnya tenaga kerja asing. Dalam mengatasi dilema ini adalah meningkatkan produktivitas perusahaan dalam negeri dengan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Meningkatkan kemampuan tenaga kerja agar dengan mengenalkan teknologi-teknologi canggih yang digunakan dalam industri padat modal. Membangun infrastuktur yang mendukung pekerjaan bidang industri dan memberikan pendidikan untuk tenaga kerja agar dapat mengasah kemampuan yang dimiliki, menciptakan suasana kompetitif untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan lapangan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran.

Solusi Dilematisasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi atau Mementingkan Stabilitas Nasional

Peningkatan perekonomian nasional merupakan hal penting yang harus diupayakan oleh semua negara. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, standar hidup dan kondisi kehidupan masyarakat juga meningkat. Hal ini dapat tercapai jika kita semua sebagai pemerintah dan warga negara dapat berperan aktif dalam menerapkan langkah-langkah yang efektif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Peningkatan dalam pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan permintaan tenaga kerja sehingga banyak masyarakat yang dapat terserap di pasar tenaga kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat pengangguran (Palindangan & Bakar, 2021). Solusi dari dilema terhadap pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan stabilitas nasional adalah mengatur strategi untuk meningkatkan perkembangan ekonomi dengan tidak mengundang investor asing atau ekspor dan impor barang ke negara lain. Selanjutnya dapat meningkatkan kualitas diri, mengelola sumber daya alam dengan baik, melakukan inovasi, investor pasar modal dan mengikuti perkembangan zaman yang serba teknologi seperti

Simpulan

Industri padat modal berada dalam situasi yang sulit bagi negara berkembang, dilema yang terjadi dalam industri ini adalah negara berkembang lebih memilih industri padat modal karena dalam industri padat modal membutuhkan peran teknologi dan biaya yang cukup besar. Dalam hal ini negara maju yang mampu menerapkan industri padat modal ini, selain itu juga Industri padat modal termasuk industri yang banyak mengkonsumsi modal. Dalam mengembangkan produk ini, perlu meningkatkan investasi asing. Penelitian ini menunjukan bahwa industri padat modal digunakan untuk negara maju sedangkan negara berkembang lebih tepat menggunakan industri padat karya. Dengan adanya industri padat modal ini membuat semua pekerjaan dilakukan dengan teknologi-teknologi yang canggih agar lebih cepat. Dilema ini membuat inovasi baru dalam industri pada modal karena dapat meningkatkan produktivitas yang semakin cepat dan lebih baik. Melalui penelitian ini juga dapat membuat sebuah kebijakan oleh pemerintah untuk memperhatikan upah tenaga kerja lokal dan mengurangi pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal. Kebijakan yang dapat dikeluarkan oleh pemerintah adalah kebijakan memperluas dan menciptakan lapangan kerja, kebijakan untuk membatasi tenaga kerja asing, kebijakan untuk menggunakan produk negeri sendiri dan kebijakan penyesuaian upah tenaga kerja lokal.

Referensi

- Adianto, Jepi & Fderyansyah. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dalam Menghadapi ASEAN *Economy Community*. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1 (2), 79.
- Alam, S. (2015). *Pengantar Ekonomi Bisnis Jilid 1 Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Untuk Smk/Mak Kelas X*. Jakarta: Erlangga.
- Aris. (2020). *Jumlah tenaga kerja asing di Indonesia 98.902, TKA China terbesar*. Jakarta: kontan.co.id. Retrieved from <https://nasional.kontan.co.id/news/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-98902-tka-china-terbesar-berikut-datanya?page=2>
- Aprilia, Susmiyati, Haris Retno & Susanti, Erna. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur.
- Cosmas, & Batubara. (2016). Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia. *Ilmu-Ilmu Sosial Manajemen Konsensus Dalam Bisnis*, 4-7.
- Daraba, Dahyar, Subianto, Alim Bachri & Salam, Rudi. (2018). Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketengakejaan di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8 (1)
- Fakhrudin & Jamal, Ade. (2021). Analisis Sektor Industri Pengolahan ditinjau dari Penyerapan Tenaga Kerja: di Kabupaten Bogor. *Ekspanasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*.

- Godam. (2006). *Pengertian, Definisi, Macam, Jenis dan Penggolongan Industri di Indonesia-Perekonomian Bisnis*. Kuningan: <http://organisasi.org>.
- Hellen, Mintarti, Sri & Fitriadi. (2017). Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja serta Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi serta Kesempatan Kerja. *Jurnal Inovasi*, 13 (1).
- Hamzah, B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamil, Poppy Camenia & Hayati, Rsetu. (2020). Penanaman Modal Asing di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31 (2).
- Kuncoro, M. (2007). *Ekonomika Industri Indonesia Menuju Negara Industri Baru*. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Melanie, S. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Hutang Sebagai Intervening. *Akuntansi Kontemporer*, 3 (1), 4.
- Moeliono, A. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Munir, M. (2006). Dilema Pengangguran: Salah Satu Strategi Alternatif Jalan Keluarnya (Deskripsi Angka Pengangguran Kota Malang). *Modernisasi*, 2 (1), 24.
- Murti, S., & Suprihanto, J. (2014). *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Mustaghfirin, A. D. (2018). *Transisi Ekonomi di Jawa Timur: Ambruknya Sektor Manufaktur dan Munculnya Fenomena Deindustrialisasi*. Surabaya: UNAIR NEWS. Retrieved from <http://news.unair.ac.id/2018/12/23/transisi-ekonomi-di-jawa-timur-ambruknya-sektor-manufaktur-dan-munculnya-fenomena-deindustrialisasi/>
- Palindangan, Jeni & Bakar, Abu. (2021). Analisis Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Ekonomi dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Mimika. *Jurnal Kritis*, 5 (1)
- Pratiwi, Erliz Nindi & Rifa Atun Mahmudah. (2013). Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja dalam Menghadapi Mea. *Economics Development Analysis Journal*, 2 (2).
- Purnamawati, Dina Listri & Khoirudin, Rifki. 2019 Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Manufaktur di Jawa Tengah 2011-2015. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4 (1), 42.
- Setyari, Ni Putu Wiwin. (2015). Intensitas Kapital Industri dan Dinamisme Keunggulan Komparatif Produk Ekspor Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi*, 29.
- Sajo, D. (2009). *Klasifikasi Industri*. Medan: Geografi Bumi Blogspot.
- Statistik, B. P. (2002). *Statistik Indonesia*. Semarang: BPS.
- Statistik, Badan Pusat. (2020). *Statistik Indonesia*. Semarang: BPS.
- Subijanto, ., (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17 (6), 708.
- Sulistiangisih, Dewi & Satata, Bagas Bilowo Nurtantyono. (2019). Dilema dan Problematik Desain Industri di Indonesia. *Jurnal Suara Hukum*, 1 (1), 4.
- Syam, H., & Ma'arif, M. S. (2004). Kajian Perlunya Kebijakan Pengembangan Agroindustri Sebagai Leading Sector. *A6RIMEDIA*, 9 (1), 33.
- Winardi, Priyarsono, D., Siregar, H., & Kustanto, H. (2019). Peranan Kawasan Industri dalam Mengatasi Gejala Deindustrialisasi. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 19 (1), 90.
- Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum*, 29 (1), 85.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. (2020). Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Mimbar Justita*, 6 (2).