

DI GERBANG KERTASUSILA

R I N G K A S A N

Pendahuluan

Pada akhir-akhir ini, banyak terjadi pembajakan tenaga kerja tingkat manajer di dunia per-Bank-an. Tenaga terdidik yang telah mempunyai ketrampilan tinggi di bidangnya, sering menjadi sasaran pembajakan.

Kejadian demikian, sebenarnya tidak hanya terjadi pada per-Bank-an saja, namun sering juga terjadi pada dunia usaha yang lain. Bahkan terjadi juga pada tenaga kerja yang bergaji harian. Membina tenaga kerja yang baru, banyak mensita waktu dan berarti menunda bekerja secara optimal sebagaimana yang telah direncanakan. Disamping itu, membajak tenaga kerja yang bergaji harian tidak banyak memakan resiko biaya.

Telah diketahui bahwa salah satu faktor produksi adalah tenaga kerja. Secanggih apapun alat produksi yang digunakan, tetap saja membutuhkan tenaga kerja. Stabilitas keberadaan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang langsung berhubungan dengan kegiatan utama perusahaan, merupakan salah satu jaminan stabilitas kehidupan perusahaan.

Sistem penggajian, sering menjadi penyebab utama perpindahan tenaga kerja dalam sektor yang sama. Disamping itu, jaminan sosial juga merupakan salah satu faktor penentu bagi keinginan seseorang untuk bekerja secara tetap.

Ada juga pendapat lain yang menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang, akan makin merasakan butuh tempat bekerja secara tetap. Tak kalah pentingnya juga masa pendidikan yang pernah dinikmati oleh karyawan. Makin tinggi tingkat pendidikan seorang tenaga kerja tingkat bawah, sering menjadi pendorong keinginan untuk pindah tempat bekerja untuk mencari kesempatan yang lebih baik.

Sebenarnya, perpindahan tenaga kerja tidak disukai oleh para pengusaha atau pimpinan perusahaan. Hal ini karena dapat mengganggu stabilitas kehidupan perusahaan. Mengingat pentingnya stabilitas keberadaan tenaga kerja bagi stabilitas kehidupan perusahaan, dirasakan perlu dilakukan penelitian untuk mencari faktor minimal yang sangat berpengaruh terhadap stabilitas keberadaan tenaga kerja.

#### Cara Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian empiris yang menggunakan sampel sebanyak 75 tenaga kerja tingkat bawah sebagai responden. Pemilihan sampel dengan menggunakan quota sampling. Alasannya, karena adanya beberapa keterbatasan yang membatasi pelaksanaan penelitian ini. Disamping itu, daerah penelitian adalah kota-kota GERBANGKERTASUSILA.

Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Data ini dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan responden. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya pengaruh pewawancara

terhadap jawaban responden, wawancara dilakukan berdasar pedoman wawancara yang telah disediakan.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara pengujian, yaitu uji diskripsi dan uji hipotesis. Uji diskripsi digunakan untuk memberikan gambaran pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Untuk menguji hipotesis, digunakan rumus statistik yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: besarnya pendapatan yang diterima, usia yang cukup tua, masa kerja yang cukup lama, suasana kerja yang baik dan suasana kerja yang baik, secara signifikan berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk bekerja secara tetap. Untuk menguji hipotesis ini digunakan rumus regresi berganda dengan asumsi linier. Persamaan regresinya adalah:

$$y = a + (-b_1x_1) + (-b_2x_2) + (-b_3x_3) + (-b_4x_4) + (b_5x_5) + E$$

y : Jumlah pindah tempat  
 a : Konstanta  
 b : Besaran variabel  
 x<sub>1</sub> : Tingkat pendidikan  
 x<sub>2</sub> : Masa kerja  
 x<sub>3</sub> : Pendapatan per bulan  
 x<sub>4</sub> : Usia  
 x<sub>5</sub> : Suasana kerja  
 E : Faktor pengganggu

### Pembahasan

Dari analisis deskripsi diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Mayoritas responden berpendidikan Sekolah Menengah Tingkat Atas. Hal ini menampakkan adanya pergeseran tingkat pendidikan

pada tenaga kerja tingkat bawah yang semula didominasi oleh mereka yang berpendidikan Sekolah Menengah Tingkat Pertama dan Sekolah Dasar, sekarang beralih didominasi oleh mereka yang berpendidikan Sekolah Menengah Tingkat Atas.

2. Hampir semua responden pernah pindah tempat bekerja. Sebagian besar dari mereka, baru pindah sebanyak satu kali. Namun apabila dikaitkan dengan masa kerja yang masih relatif pendek dan bila dikaitkan dengan keinginan mereka selanjutnya, tidak menutup kemungkinan bahwa mereka masih akan berpindah tempat bekerja. Disamping itu, nampaknya perpindahan tenaga kerja tidak dapat dihindari. Hal ini harus menjadi perhatian bagi para manajer agar menata perusahaan lebih baik dan tidak menggantungkan kehidupan perusahaan kepada orang perorang, namun lebih digantungkan kepada keberadaan sistem atau mekanisme kerja yang baik.
3. Dari data yang terkumpul, tampak bahwa tingkat pendapatan sebagian besar responden, telah lebih tinggi bila dibandingkan dengan kebutuhan hidup mereka. Disamping itu, sebagian besar dari mereka telah menerima penghasilan cukup baik bila dibandingkan dengan tingkat pendapatan minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Namun tidak menutup kemungkinan suatu saat terjadi perpindahan tempat bekerja karena dirasa kebutuhan makin banyak dan pendapatan sudah tidak mencukupi lagi. Dugaan ini didasarkan pada mudanya usia yang mungkin banyak diantara mereka yang belum berumah tangga.
4. Kalau ditinjau alasan pindah, banyak diantara responden yang pindah karena alasan tidak puas, baik dari segi pendapatan,

suasana kerja maupun alasan karir. Dari segi suasana kerja, banyak diantara mereka menyatakan suasana kerja cukup baik. Namun persentase mereka yang ingin pindah dan ingin menetap adalah sama besarnya. Dari kontradiksi ini, menunjukkan bahwa pengaruh budaya untuk mengatakan kata cukup lebih dominan bila dibandingkan dengan keberanian untuk mengatakan tidak.

Dari pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara bersama-sama, kelima variabel yang digunakan mempunyai hubungan dengan keinginan untuk berpindah tempat bekerja dengan besaran 0,4135. Dari besaran ini, tampak masih adanya faktor lain yang berpengaruh terhadap keinginan orang untuk bekerja secara tetap di satu tempat.

Bila ditinjau secara parsial terhadap masing-masing variabel yang digunakan, tampak bahwa umur responden mempunyai hubungan yang paling kuat dengan keinginan orang untuk tidak berpindah tempat bekerja. Makin tua usia seseorang, makin betah dia bekerja di satu tempat. Mungkin hal ini karena makin tua usia seseorang makin enggan berpetualang atau mungkin makin sulit mencari kesempatan kerja.

#### Kesimpulan dan Saran

Dari pengujian dan pembahasan, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden adalah berusia relatif muda, yaitu antara 18 tahun sampai 30 tahun. Keadaan ini menampakkan bahwa para pengusaha lebih suka mempekerjakan mereka yang berusia muda. Hal ini mungkin karena kekuatan fisik lebih dibutuhkan dari pada kekuatan pikiran.

2. Tingkat pendidikan tampaknya berpengaruh terhadap penerimaan pegawai. Kalau dilihat dari data yang terkumpul, tampak bahwa makin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, makin disukai oleh para pengusaha. Namun dapat juga diartikan bahwa terjadi pergeseran usia kerja, yaitu dimulai dari usia lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Atas. Atau dapat juga diartikan bahwa dorongan sekolah lebih tinggi bila dibanding dengan dorongan untuk bekerja pada usia selepas Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau sebelumnya.
3. Perpindahan tenaga kerja tampak tidak dapat dicegah. Hal ini karena kebiasaan atau ketetapan hati untuk bekerja masih belum jenak dan masih ingin mencari-cari kemungkinan yang lebih baik. Atau dapat juga dibaca bahwa alternatif pilihan tempat bekerja menjadi semakin banyak dan semakin lebih baik. Namun hal ini harus disadari bahwa perpindahan tempat bekerja tidak dapat diteruskan. Bahkan akan berdampak tidak baik bagi tenaga kerja sendiri maupun bagi perusahaan.

Dari apa yang terurai pada bagian kesimpulan, maka saran yang penulis sampaikan adalah:

1. Agar pengusaha tetap penerima pekerja yang berpendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Atas. Hal ini karena makin tinggi tingkat pendidikan pekerja, akan mempertinggi daya nalar pada kegiatan yang harus dilakukan, dan kekuatan pisikpun secara relatif sangat menunjang kebutuhan. Disamping itu, berarti pengusaha menjadi program mencerdaskan kehidupan bangsa yang dicanangkan oleh Pemerintah.
2. Pengusaha sudah saatnya meningkatkan kemampuan manajerial dan

mampu menciptakan sistem kerja yang baik agar kegiatan usaha yang dilakukan tidak terpengaruh oleh sering berpindahnya tenaga kerja.

3. Berharap ada peneliti lain yang bersedia melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini untuk menemukan variabel-variabel lain yang lebih dominan berpengaruh terhadap keinginan orang untuk bersedia bekerja tanpa berpikir untuk pindah tempat bekerja. Hal ini demi peningkatan profesionalisme tenaga kerja dan demi stabilitas kegiatan usaha dan kehidupan karyawan.

