

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Ricky & Griffin (2016) Manajemen ialah suatu proses yang didalamnya terdapat perencanaan, sistem pengambilan keputusan, organisir, memimpin, yang ditujukan dalam proses pemanfaatan sumber daya yang terdapat pada perusahaan ataupun organisasi (manusia, keuangan, informasi dan fisik). Hal tersebut bertujuan dalam upaya mencapai kondisi organisasi yang efektif serta efisien. Menurut (Kinicki & Williams, 2020), Manajemen adalah aktivitas dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang dibentuk oleh organisasi.

Fungsi dari Manajemen lebih mudah dipahami dengan singkatan POLCO (*Planning, Organizing, Leading dan Controlling*).

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2021) berpendapat bahwa ada empat fungsi dari Manajemen yaitu:

1. Planning

Merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk menyusun suatu rencana yang akan dieksekusi atau diimplementasi, menentukan arah serta tujuan dan mengatur strategi terhadap tujuan yang nantinya ingin dicapai.

2. Organizing

Proses yang menetapkan awal mula rencana, dan strategi yang dipilih untuk diterapkan dalam upaya mencapai tujuan yang direncanakan.

3. Leading

Proses mengarahkan serta memimpin pekerjaan yang nantinya akan dijalankan oleh organisasi sehingga

tercapai sesuai dengan perencanaan dan strategi yang sudah ditentukan sebelumnya.

4. *Controlling*

Proses yang dilakukan dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan. Hal tersebut dilaksanakan agar pekerjaan yang dilakukan tersebut sudah sesuai atau tidak dengan perencanaan atau prosedur yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2 Human Resource Management

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang ilmu dan juga seni yang digunakan dalam mengelola suatu hubungan dan peran antar sesama tenaga kerja. Hal tersebut sehingga bertujuan dalam mencapai efisiensi yang menjadi bagian dari tujuan suatu perusahaan, para karyawan dan masyarakat. (Abdurrozzaq Hasibuan et al., 2021)

Human Resources Management merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberi upah kompensasi kepada para pekerja, memperhatikan hubungan antar pekerja, kesehatan para pekerja, keselamatan, dan juga keadilan yang akan didapatkan bagi para pekerja. (Gary Dessler, 2020).

Terdapat beberapa peran dari manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Abdurrozzaq Hasibuan et al., 2021) adalah:

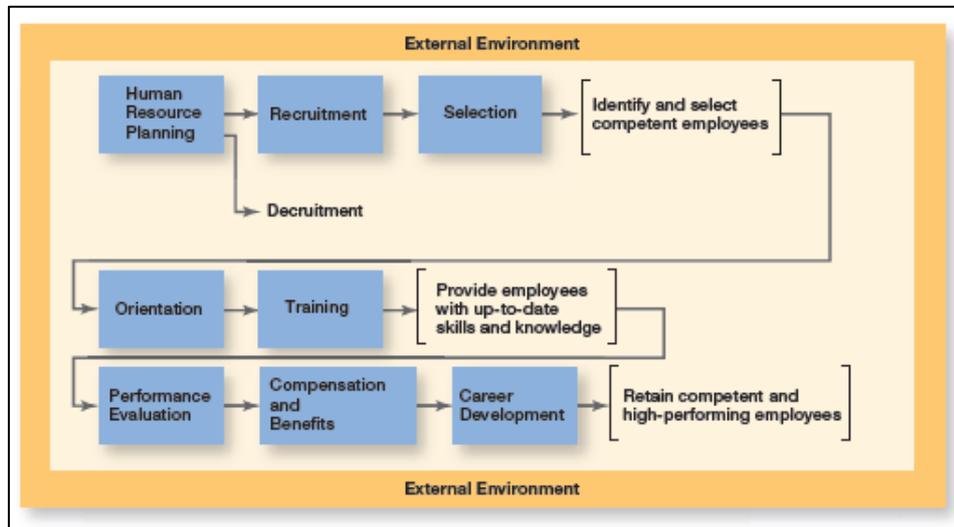
1. Menentukan tahapan yang paling efisien sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan serta berdasarkan aspek *job description*, *job evaluation* dan *job specification*.
2. Menentukan tahapan pada proses seleksi, penarikan dan penempatan bagi para pekerja sesuai dengan bidang dan kemampuan yang pekerja miliki.
3. Menjalankan program yang bertujuan dalam hal kesejahteraan, promosi bagi para pekerja dan pemberhentian terhadap pekerja.

4. Menerapkan permintaan dan penawaran terhadap sumber daya manusia atau promosi sumber daya manusia.
5. Menganalisa perkiraan suatu situasi perihal masalah ekonomi dengan cara umum terhadap perkembangan perusahaan.
6. Menjalankan praktik pengawasan terhadap Undang-undang tentang buruh serta kebijakan dalam suatu perusahaan.
7. Melaksanakan praktik pengawasan terhadap perkembangan teknik dan perkembangan kemajuan situasi bagi para buruh.
8. Memberikan penawaran kesempatan pendidikan, kegiatan pelatihan pekerja, dan evaluasi terhadap prestasi kinerja.
9. Mengelola dengan baik sistem mutasi kinerja secara *vertikal* dan *horizontal*.
10. Pengelolaan dana pensiun secara baik, pemberhentian dana yang nantinya akan diberikan ketika para pekerja berhenti bekerja ataupun diberhentikan.



2.1.2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2021) Menjelaskan bahwa Proses Sumber Daya Manusia meliputi:



Gambar 2. 1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber: Robbins, P. Stephen & Mary Coulter, (2021)

1. *Human Resources Planning*

Merupakan suatu proses yang merencanakan dan juga menentukan *jobdesk* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut melihat potensi dari para individu serta mengelompokkan beberapa individu yang dapat bekerja secara efisien. Proses ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, cepat dan efisien. Proses ini, menghindari kelebihan dan juga kekurangan sumber daya manusia secara drastis.

2. *Recruitment and Decruitment*

Pada proses *Recruitment* membutuhkan tambahan beberapa jumlah tenaga kerja, dalam proses ini terdapat tahapan untuk mencari, mengidentifikasi dan menarik pelamar. Sementara itu, dalam proses *Decruitment* merupakan suatu proses yang diterapkan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan pengurangan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

3. *Selection*

Proses yang diterapkan untuk mencari dan melakukan seleksi terhadap para pelamar, para pelamar akan dipilih sesuai dengan kriteria serta kemampuan yang mereka miliki, yang nantinya akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

4. *Orientation*

Merupakan proses pengenalan lingkungan kerja sekitar kepada para karyawan baru yang akan bekerja dalam suatu organisasi. Hal-hal yang dilakukan meliputi pengenalan terhadap rekan kerja, tujuan perusahaan, fasilitas perusahaan serta prosedur dalam perusahaan.

5. *Training*

Tahapan ini merupakan suatu proses yang memberikan pelatihan dan pembelajaran kepada karyawan agar dapat berkembang dan menemukan potensi dalam segi pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

6. *Performance Management*

Proses melakukan penelitian terhadap evaluasi kinerja yang telah dilakukan, hal tersebut dilakukan agar sesuai dengan standar kinerja dan pencapaian yang sudah ditentukan sebelumnya.

7. *Compensation and Benefits*

Compensation dan *Benefits* yang diberikan kepada para karyawan yang bekerja, tujuannya agar dapat memotivasi dan membuat para pekerja akan bertahan dan loyal di perusahaan tempatnya bekerja.

8. *Career Development*

Merupakan suatu bagian dari proses di perusahaan yang menawarkan kesempatan kepada para karyawan agar dapat mengembangkan karier mereka, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih kepada karyawan. Tujuan dilaksanakannya adalah agar kemampuan dari karyawan dapat berkembang dan membuat para karyawan untuk dapat

mempelajari hal-hal baru yang sebelumnya belum pernah mereka pelajari.

2.1.3 Sustainable Development Goals (SDGS)

Sustainable Development Goals (SDGs) dalam bahasa Indonesia disebut dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) merupakan suatu komitmen *global* dan juga nasional yang berisikan agenda yang direncanakan secara global yang disusun berdasarkan keputusan dari PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) pada 2015. SDGs bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi seluruh individu di dunia. Terdapat 17 sasaran *global* yang bertujuan dalam pembangunan berkelanjutan pada 2030. Sasaran tersebut saling terikat dan saling mendukung satu sama lain dalam upaya mengatasi berbagai macam tantangan *global* yang akan dihadapi. SDGs memiliki 3 prinsip utama, prinsip tersebut yaitu Universal, Integrasi dan Inklusif. Hal tersebut bertujuan dan memberikan keyakinan bahwa tidak ada satupun aspek yang tertinggal (*no one left behind*) yang diupayakan dalam pilar sasaran global.

17 Pilar Sustainable Development Goals



Gambar 2. 2 Total 17 Pilar SDGs
Sumber: Sustainable Development Goals United Nation

Ketujuh belas tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *No Poverty* (Tanpa Kemiskinan)
2. *Zero Hunger* (Tanpa Kelaparan)
3. *Good Health and Well-being* (Kehidupan Sehat dan Sejahtera)
4. *Quality Education* (Pendidikan Berkualitas)
5. *Gender Quality* (Kesetaraan Gender)
6. *Clean Water and Sanitation* (Air Bersih dan Sanitasi Layak)
7. *Affordable and Clean Energy* (Energi Bersih dan Terjangkau)
8. *Decent Work and Economic Growth* (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi)
9. *Industry, Innovation and Infrastructure* (Industri, Inovasi dan Infrastruktur)
10. *Reduced Inequality* (Berkurangnya Kesenjangan)
11. *Sustainable Cities and Communities* (Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan)
12. *Responsible Consumption and Production* (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab)
13. *Climate Action* (Penanganan Perubahan Iklim)
14. *Life Below Water* (Ekosistem Lautan)
15. *Life on Land* (Ekosistem Daratan)
16. *Peace, Justice, and Strong Institutions* (Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh)
17. *Partnerships for the Goals* (Kemitraan untuk Mencapai Tujuan)

SDGs di Indonesia diatur berdasarkan Peraturan Presiden atau Perpres No.59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan juga diatur dalam Perpres No. 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Terdapat Empat Poin yang menjadi Tujuan dari Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Berkelanjutan diatur dalam Perpres No. 111 Tahun 2022 diantaranya:

1. Menjaga Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Secara Berkesinambungan.
2. Menjaga Keberlanjutan Kehidupan Sosial Masyarakat.
3. Menjaga Kualitas Lingkungan Hidup serta Pembangunan yang Inklusif.
4. Terlaksananya Tata Kelola yang mampu menjaga peningkatan kualitas kehidupan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat dua upaya yang mendukung dalam keberlangsungan SDGs khususnya di Daerah Kabupaten Belitung. Penulis melakukan Penelitian ini yaitu guna mendukung penerapan dari SDGs 1 Anti Kemiskinan (*No Poverty*) dan SDGs 8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (*Decent Work and Economic Growth*).

Penulis sadar bahwa kedepan kedua hal tersebut harus dapat diwujudkan guna menciptakan kesejahteraan bagi seluruh kalangan masyarakat dimanapun. Melalui Usaha Mikro Kecil dan Menengah, hal tersebut dapat diwujudkan dan dapat diterapkan bagi siapapun yang nantinya akan memberikan dampak *Economic Sustainability* pada masyarakat di daerah.

2.1.3.1 SDGs 1 Anti Kemiskinan (*No Poverty*)

SDGs 1 yaitu Anti Kemiskinan termasuk kedalam Pilar Pembangunan Sosial. Yang berarti permasalahan tersebut mencakup aspek sosial khususnya kaitannya dengan seluruh masyarakat yang ada di dunia. Tujuan dari SDGs ini adalah Mengakhiri Kemiskinan dalam Segala Bentuk di manapun. Dalam penelitian ini penulis menilai dan mengambil keputusan bahwa dengan cara memperbaiki perekonomian masyarakat mereka akan dapat mengurangi angka kemiskinan. Hal tersebut dapat terwujud dengan upaya untuk memaksimalkan kinerja UMKM dalam hal ini khususnya yang ada di Indonesia. hal ini

menjadi perhatian yang sangat penting guna menciptakan perekonomian masyarakat yang sejahtera. Berikut merupakan Logo atau simbol dari SDGs *No Poverty* atau Tanpa Kemiskinan.

SDGs 1 *No Poverty* atau Tanpa Kemiskinan



Gambar 2. 3 Tanpa Kemiskinan

Sumber: Metadata Indikator Pilar Pembangunan Sosial Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia

Berdasarkan Metadata Indikator Pilar Pembangunan Sosial Edisi II tahun 2023. Terdapat Target, Indikator dan juga Keterangan berkaitan dengan SDGs pertama yaitu:

Tabel 2. 1 Target dan Indikator SDGs 1 Tanpa Kemiskinan

| Target | Indikator | Keterangan |
|---|-----------|---|
| 1.1 Pada tahun 2030, Mengentaskan kemiskinan ekstrem bagi semua orang yang saat ini berpendapatan kurang dari 1,25 dolar Amerika perhari. | 1.1.1* | Tingkat kemiskinan ekstrem. |
| | | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |

| Target | Indikator | | Keterangan |
|--|-----------|--|--|
| <p>1.2 Pada tahun 2030, mengurangi setidaknya setengah proporsi laki-laki, perempuan dan anak-anak dari semua usia, yang hidup dalam kemiskinan di semua dimensi, sesuai dengan definisi nasional.</p> | 1.2.1* | <p>Persentase penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan nasional, menurut jenis kelamin dan kelompok umur.</p> | <p>Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global.</p> |
| | 1.2.2* | <p>Persentase laki-laki, perempuan dan anak-anak dari semua usia, yang hidup dalam kemiskinan dalam berbagai dimensi, sesuai dengan definisi nasional.</p> | <p>Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global.</p> |
| <p>1.3 Menerapkan secara nasional sistem dan upaya perlindungan sosial yang tepat bagi semua, termasuk kelompok yang paling miskin, dan pada tahun 2030</p> | 1.3.1* | <p>Proporsi penduduk yang menerima program perlindungan sosial, menurut jenis kelamin, untuk kategori kelompok anak berkebutuhan</p> | <p>Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global.</p> |

| Target | Indikator | | Keterangan |
|--|-----------|--|---|
| mencapai cakupan substansial bagi kelompok miskin dan rentan. | | khusus, pengangguran, lansia, penyandang difabilitas, ibu hamil/melahirkan, korban kecelakaan kerja, kelompok miskin dan rentan. | |
| | 1.3.1.[a] | Proporsi peserta jaminan kesehatan melalui SJSN Bidang Kesehatan | Indikator nasional sebagai indikator pengayaan. |
| | 1.3.1.[b] | Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan | Indikator nasional sebagai indikator pengayaan. |
| 1.4 Pada tahun 2030, menjamin bahwa semua laki-laki dan perempuan, khususnya masyarakat miskin dan rentan, memiliki hak yang sama terhadap sumber daya ekonomi, serta akses terhadap | 1.4.1* | Proporsi penduduk/ rumah tangga dengan akses terhadap pelayanan dasar. | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |
| | 1.4.2* | Proporsi dari penduduk dewasa yang mendapatkan hak atas tanah yang didasari oleh dokumen hukum | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |

| Target | | Indikator | Keterangan |
|---|--------|---|--|
| <p>pelayanan dasar, kepemilikan dan kontrol atas tanah dan bentuk kepemilikan lain, warisan, sumber daya alam, teknologi baru, dan jasa keuangan yang tepat, termasuk keuangan mikro.</p> | | <p>dan yang memiliki hak atas tanah berdasarkan jenis kelamin dan tipe kepemilikan.</p> | |
| <p>1.5 Pada tahun 2030, membangun ketahanan masyarakat miskin dan mereka yang berada dalam</p> | 1.5.1* | <p>Jumlah korban meninggal, hilang, dan terkena dampak bencana per 100.000 orang.</p> | <p>Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global.</p> |
| <p>kondisi rentan, dan mengurangi kerentanan mereka terhadap kejadian</p> | 1.5.2* | <p>Jumlah kerugian ekonomi langsung akibat bencana terhadap GDP.</p> | <p>Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global.</p> |
| <p>ekstrem terkait iklim dan guncangan ekonomi, sosial, lingkungan, dan bencana.</p> | 1.5.3* | <p>Rencana dan implementasi strategi nasional pengurangan risiko bencana yang selaras dengan the Sendai Framework for</p> | <p>Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global.</p> |

| Target | | Indikator | Keterangan |
|--|--------|--|---|
| | | Disaster Risk Reduction 2015–2030 | |
| | 1.5.4* | Proporsi pemerintah daerah yang mengadopsi dan menerapkan strategi daerah pengurangan risiko bencana yang selaras dengan strategi nasional pengurangan risiko bencana | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |
| 1.a Menjamin mobilisasi yang signifikan terkait sumber daya dari berbagai sumber, termasuk melalui kerja sama pembangunan yang lebih baik, untuk menyediakan sarana yang memadai dan terjangkau bagi negara berkembang, khususnya negara kurang berkembang | 1.a.1* | Proporsi Total hibah Official Development Assistance (ODA) dari semua donor yang diperuntukkan bagi Program Pengentasan Kemiskinan (Taskin) terhadap Pendapatan Nasional Bruto | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |
| | 1.a.2* | Pengeluaran untuk | Indikator nasional |

| Target | | Indikator | Keterangan |
|---|--------|---|---|
| untuk melaksanakan program dan kebijakan mengakhiri kemiskinan di semua dimensi. | | layanan pokok (pendidikan, kesehatan dan perlindungan sosial) sebagai persentase dari total belanja pemerintah. | yang sesuai dengan indikator global. |
| 1.b Membuat kerangka kebijakan yang kuat di tingkat nasional, regional dan internasional, berdasarkan strategi pembangunan yang memihak pada kelompok miskin dan peka terhadap isu gender untuk mendukung investasi yang cepat dalam tindakan pemberantasan kemiskinan. | 1.b.1* | Proporsi pengeluaran anggaran yang berpihak pada kelompok masyarakat miskin (pendidikan, kesehatan dan transfer langsung) terhadap pengeluaran pemerintah | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |

Sumber: Metadata Indikator Pilar Pembangunan Sosial Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia

Kesimpulan dari Target dan Tujuan dari SDGs 1 Tanpa Kemiskinan adalah:

1. Pada 2030, menurunkan kemiskinan ekstrem bagi semua orang yang berpendapatan $\leq 1,25$ dollar AS dalam satu hari.
2. Pada 2030, mengurangi setengah dari proporsi laki-laki, perempuan dan juga anak-anak dari semua usia, yang hidup dalam tingkatan kemiskinan di semua dimensi. Sesuai dengan definisi secara nasional.
3. Menerapkan secara nasional sistem serta upaya dalam menjalankan perlindungan sosial yang tepat bagi semua, termasuk juga kedalam kelompok masyarakat miskin, dan pada 2030 nanti akan mencapai cakupan dari *substantial* bagi kelompok miskin dan rentan.
4. Pada 2030 nanti, upaya dalam menjamin semua laki-laki dan juga perempuan yang mengalami dan tergolong kedalam kelompok miskin dan rentan, memiliki hak yang sama terhadap sumber daya ekonomi serta akses pelayanan dasar, kepemilikan serta kontrol atas tanah dan bentuk kepemilikan yang lain, warisan, SDA (Sumber Daya Alam), teknologi terbaru, dan juga jasa keuangan yang tepat terhadap keluarga miskin.
5. Pada 2030, membangun ketahanan masyarakat miskin, mengurangi kerentanan mereka terhadap kejadian kemiskinan yang ekstrim, guncangan ekonomi, sosial, lingkungan dan juga bencana.
6. Menjamin mobilisasi yang signifikan terkait dengan sumber daya dari berbagai macam sumber termasuk kedalam kerjasama pembangunan dan infrastruktur yang lebih baik kedepannya, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai serta terjangkau bagi negara berkembang.
7. Membuat kerangka kebijakan yang kuat secara nasional, regional dan juga secara internasional, berdasarkan dengan strategi dan upaya pembangunan yang memihak kepada kelompok miskin guna mendukung investasi yang cepat dalam tindakan pemberantasan kemiskinan.

2.1.3.2 SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*) Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi

Sustainable Development Goals (SDGs) 8 yaitu *Decent Work and Economic Growth* atau Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi merupakan termasuk kedalam Pilar Pembangunan Ekonomi. Tujuan dari pilar ke-8 tersebut adalah Meningkatkan Pertumbuhan Perekonomian yang *Inklusif* dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua.

Dalam upaya untuk mengimbangi pertumbuhan penduduk yang ada di seluruh dunia yaitu diperkirakan mencapai 40 juta per tahunnya, diperkirakan pada 2030 akan mencapai 600 juta pekerjaan yang baru. Penulis sadar bahwa peranan UMKM sangat tinggi dan besar sekali dalam menciptakan pekerjaan yang baru. Berikut merupakan Logo atau Simbol dari SDGs 8 *Decent Work and Economic Growth* atau Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.

SDGs 8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi



Gambar 2. 4 SDGs 8 Pertumbuhan Ekonomi

Sumber: Metadata Indikator Pilar Pembangunan Sosial Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia

Berdasarkan Metadata Indikator Pilar Pembangunan Sosial Edisi II tahun 2023. Terdapat Target, Indikator dan juga Keterangan berkaitan dengan SDGs ke-delapan yaitu:

Tabel 2. 2 Target dan Indikator SDGs 8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi

| Target | Indikator | | Keterangan |
|--|-----------|---|---|
| 8.1 Mempertahankan pertumbuhan ekonomi per kapita sesuai dengan kondisi nasional dan, khususnya, setidaknya 7 persen pertumbuhan produk domestik bruto per tahun di negara kurang berkembang. | 8.1.1* | Laju pertumbuhan PDB per kapita. | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |
| | 8.1.1.[a] | PDB per kapita. | Indikator nasional sebagai tambahan indikator global. |
| 8.2 Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi, termasuk melalui fokus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya. | 8.2.1* | Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun. | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global |
| 8.3 Menggalakkan | 8.3.1* | Proporsi lapangan kerja informal, | Indikator nasional |

| Target | | Indikator | Keterangan |
|--|-----------|--|--|
| kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan. | | berdasarkan sektor dan jenis kelamin | yang sesuai dengan indikator global |
| | 8.3.1.[a] | Proporsi UMKM yang mengakses kredit lembaga keuangan formal | Indikator nasional sebagai tambahan indikator global |
| 8.4 Meningkatkan secara progresif, hingga 2030, efisiensi sumber daya global dalam konsumsi dan produksi, serta usaha melepas kaitan pertumbuhan ekonomi dari degradasi lingkungan, sesuai dengan the 10-Year Framework of Programs on Sustainable Consumption and | 8.4.1 | Jejak material (material footprint) yang dihitung selama tahun berjalan. | Indikator global |
| | 8.4.1.(a) | Rencana dan implementasi Strategi Pelaksanaan Sasaran Pola Konsumsi dan Produksi Berkelanjutan | Indikator nasional sebagai proksi indikator global |
| | 8.4.2 | Konsumsi | Indikator global |

| Target | | Indikator | Keterangan |
|--|-----------|---|---|
| Production, dengan negara-negara maju sebagai pengarah. | | material domestik (domestic material consumption). | |
| 8.5 Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. | 8.5.1* | Upah rata-rata per jam pekerja. | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |
| | 8.5.2* | Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur. | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global. |
| | 8.5.2.[a] | Persentase setengah pengangguran. | Indikator nasional sebagai tambahan indikator global. |
| 8.6 Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan. | 8.6.1* | Persentase usia muda (15-24) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (<i>NEET</i>). | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global |
| 8.7 Mengambil tindakan cepat dan untuk | 8.7.1* | Persentase dan jumlah anak usia 5-17 yang | Indikator yang sesuai dengan indikator global. |

| Target | Indikator | Keterangan |
|---|--|---|
| <p>memberantas kerja paksa, mengakhiri perbudakan dan penjualan manusia, mengamankan larangan dan penghapusan bentuk terburuk tenaga kerja anak, termasuk perekrutan dan penggunaan tentara anak-anak, dan pada tahun 2025 mengakhiri tenaga kerja anak dalam segala bentuknya.</p> | <p>bekerja, dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan pembagian kelompok umur berdasarkan International Conference of Labour Statisticians</p> | |
| | <p>8.7.1.[a] Persentase dan jumlah anak usia 5-17 yang bekerja, dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur berdasarkan UU Ketenagakerjaan</p> | <p>Indikator nasional sebagai tambahan indikator global</p> |
| <p>8.8 Melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk</p> | <p>8.8.1 Tingkat frekuensi kecelakaan kerja fatal dan non-fatal, berdasarkan jenis kelamin, sektor pekerjaan dan status migran.</p> | <p>Indikator global</p> |
| <p>pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan,</p> | <p>8.8.1.(a) Jumlah klaim manfaat jaminan kecelakaan</p> | <p>Indikator nasional sebagai proksi</p> |

| Target | Indikator | Keterangan | |
|--|-----------|--|--|
| dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan berbahaya. | | kerja pada BPJS Ketenagakerjaan | indikator global. |
| | 8.8.2 | Peningkatan kepatuhan atas hak-hak pekerja (kebebasan berserikat dan perundingan kolektif) berdasarkan sumber tekstual ILO dan peraturan perundangundangan negara terkait. | Indikator global |
| 8.9 Pada tahun 2030, menyusun dan melaksanakan kebijakan untuk mempromosikan pariwisata berkelanjutan yang menciptakan lapangan kerja dan mempromosikan budaya dan produk lokal. | 8.9.1* | Proporsi dan laju pertumbuhan kontribusi pariwisata terhadap PDB. | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global |
| | 8.9.1.[a] | Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara. | Indikator nasional sebagai tambahan indikator global |
| | 8.9.1.[b] | Jumlah perjalanan wisatawan nusantara | Indikator nasional sebagai tambahan |

| Target | Indikator | | Keterangan |
|---|------------|---|--|
| | | | indikator global |
| | 8.9.1.[c] | Jumlah devisa sektor pariwisata. | Indikator nasional sebagai tambahan indikator global |
| 8.10 Memperkuat kapasitas lembaga keuangan domestik untuk mendorong dan memperluas akses terhadap perbankan, asuransi dan jasa keuangan bagi semua. | 8.10.1* | Jumlah kantor bank dan ATM per 100.000 penduduk dewasa | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global |
| | 8.10.1.[a] | Rasio kredit UMKM terhadap total kredit perbankan | Indikator nasional sebagai tambahan indikator global. |
| | 8.10.2 | Proporsi orang dewasa (15 tahun ke atas) yang memiliki rekening di bank atau lembaga keuangan lain atau penyedia layanan uang seluler | Indikator global |
| | 8.10.2.(a) | Jumlah rekening dana pihak ketiga (DPK) perbankan per 1.000 | Indikator nasional sebagai proksi indikator global |

| Target | Indikator | | Keterangan |
|--|------------|---|--|
| | | penduduk dewasa | |
| | 8.10.2.(b) | Jumlah rekening uang elektronik per 1.000 penduduk dewasa | Indikator nasional sebagai proksi indikator global |
| 8.a Meningkatkan bantuan untuk mendukung perdagangan bagi negara berkembang, terutama negara kurang berkembang, termasuk melalui the Enhanced Integrated Framework for Trade-Related Technical Assistance bagi negara kurang berkembang. | 8.a.1 | Bantuan untuk komitmen perdagangan dan pencairan pendanaan. | Indikator global yang perlu dikembangkan. |
| 8.b Pada tahun 2020, mengembangkan dan mengoperasionalkan strategi global untuk ketenagakerjaan pemuda dan menerapkan the Global Jobs Pact of the International Labour Organization. | 8.b.1* | Adanya strategi nasional terkait ketenagakerjaan pemuda yang sudah dikembangkan dan operasional sebagai strategi khusus atau sebagai bagian dari strategi | Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global |

| Target | Indikator | Keterangan |
|--------|---------------------------|------------|
| | ketenagakerjaan nasional. | |

Sumber: Metadata Indikator Pilar Pembangunan Sosial Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia

Berdasarkan informasi dari Kementerian PPN/Bappenas, terdapat 12 Target dalam Pilar 8 SDGs yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi yaitu:

1. Mempertahankan pertumbuhan ekonomi per kapita di Indonesia sesuai dengan kondisi nasional yang dihadapi, setidaknya 7% pertumbuhan produk domestik bruto per tahun di negara berkembang dapat terwujud.
2. Mencapai tingkat produktivitas perekonomian yang tinggi melalui diversifikasi, inovasi teknologi, fokus pada sektor yang dapat memberi nilai ekonomi yang tambah tinggi dan padat karya.
3. Mendukung kebijakan pembangunan dengan tujuan kegiatan yang produktif, penciptaan lapangan pekerjaan yang layak, kreativitas dan inovasi, kewirausahaan, dan mendorong formalisasi pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan termasuk kedalam kemudahan untuk akses terhadap jasa keuangan.
4. Meningkatkan secara *progresif* dalam mencapai tujuan di 2030 yaitu efisiensi Sumber Daya secara global dalam konsumsi dan juga produksi, usaha melepas kaitan pertumbuhan ekonomi dan juga degradasi lingkungan, sesuai dengan *the-10year Framework of Program on Sustainable Consumption and Production* dengan negara-negara maju sebagai pengarah.
5. Mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi perempuan dan laki-laki, termasuk bagi para penyandang difabilitas, serta pemerataan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
6. Mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja dan tidak menempuh pendidikan ataupun pelatihan.
7. Mengambil tindakan cepat dan dalam upaya untuk memberantas kerja paksa, perbudakan serta penjualan manusia, mengamankan larangan

dan penghapusan bentuk terburuk dari para tenaga kerja anak. Pada 2025 mengakhiri tenaga kerja anak dalam segala macam bentuk.

8. Upaya dalam melindungi hak-hak bagi tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan juga terjamin bagi setiap pekerja, termasuk para pekerja migran, khususnya perempuan dan bagi para pekerja yang berada dalam lingkungan yang cukup berbahaya.
9. Menyusun dan melaksanakan kebijakan untuk mempromosikan pariwisata berkelanjutan yang akan berdampak kepada menciptakan lapangan kerja baru dan mempromosikan budaya dan produk lokal.
10. Memperkuat kapasitas lembaga keuangan domestik untuk dapat mendorong serta memperluas akses terhadap perbankan, jasa keuangan, dan asuransi bagi semua.
11. Meningkatkan upaya bantuan dalam mendukung perdagangan bagi negara berkembang, melalui *The Enhanced Integrated Framework of Trade-Related Technical Assistance* bagi negara yang kurang berkembang.
12. Mengembangkan dan mengoperasikan strategi global bagi ketenagakerjaan pemuda dan menerapkan *the Global Jobs Pact of the International Labour Organization*.

2.1.4 Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Hastuti et al., (2020) Berpendapat bahwa Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha yang memproduksi barang dan jasa yang menggunakan bahan baku utama yaitu berbasis pada pemanfaatan pendayagunaan sumber daya alam, bakat dan karya seni tradisional dari daerah. Ciri-ciri dari UMKM adalah mudahnya dalam mendapatkan bahan baku, menggunakan teknologi yang sederhana sehingga hal tersebut mudah dilakukan dan dipraktekan.

UMKM memberikan peran yang sangat besar terhadap perekonomian yang ada di daerah-daerah di Indonesia. UMKM juga berperan penting dalam penyerapan jumlah tenaga kerja yang ada di

Indonesia. hal tersebut sangat bermanfaat dalam menjaga *elektabilitas* ekonomi di Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 yang membahas tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah usaha yang bersifat produktif yang dimiliki bagi orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Usaha Kecil adalah usaha ekonomi yang produktif, berdiri sendiri, yang dijalankan oleh orang perorangan ataupun badan usaha yang tidak merupakan bagian dari anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian dari 10 baik secara langsung atau tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

Usaha kecil di Indonesia semakin berkembang setiap tahunnya. Munculnya banyak usaha baru yang bervariasi dan beragam menjadi hal yang paling penting terhadap peningkatan ekonomi di Indonesia. dampak yang juga terasa dari dibukanya banyak usaha adalah lapangan pekerjaan baru. Hal yang menjadi alternatif khususnya bagi generasi muda adalah membuka usaha dan menciptakan lapangan pekerjaan yang baru. Hal ini sangat bermanfaat guna mendorong penyerapan tenaga kerja yang meningkat di daerah-daerah yang ada di Indonesia.

Usaha Menengah merupakan usaha ekonomi produktif yang bergerak dan berdiri sendiri, dijalankan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan bagian dari anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik secara langsung atau tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan perhitungan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Usaha Besar

adalah usaha ekonomi *produktif* yang dijalankan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih tahunan lebih besar dari Usaha Menengah.

2.1.4.1 Kriteria UMKM

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 perihal Kemudahan, Pelindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (PP 7 tahun 2021), dijelaskan yaitu:

- a. Usaha Mikro Mempunyai modal usaha hingga dengan paling banyak Rp1 miliar, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Usaha Kecil Mempunyai modal usaha lebih Rp1 – 5 miliar, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- c. Usaha Menengah Mempunyai modal usaha Rp5 – 10 miliar, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

2.1.4.2 Kriteria Hasil Penjualan Tahunan UMKM

Adapun kriteria hasil penjualan tahunan yang dimaksud dalam Pasal 35 ayat (6) PP 7/2021 yaitu sebagai berikut:

- a. Usaha Mikro Mempunyai hasil penjualan tahunan hingga dengan paling banyak Rp2 miliar.
- b. Usaha Kecil Mempunyai hasil penjualan tahunan Rp2 – 15 miliar.
- c. Usaha Menengah Mempunyai hasil penjualan tahunan Rp15 – 50 miliar.

Baik kriteria modal usaha ataupun hasil penjualan tahunan yang demikian masih bisa diubah sesuai dengan perkembangan perekonomian. Tak cuma menerapkan kriteria modal usaha dan hasil penjualan tahunan, melainkan PP 7 tahun 2021 juga mengatur kriteria-kriteria lain yang bisa digunakan. Menurut Pasal 36 ayat (1) PP 7/2021, untuk kepentingan tertentu, kementerian/institusi bisa memakai kriteria omzet, kekayaan bersih, nilai investasi, jumlah tenaga kerja, insentif dan

disinsentif, kandungan lokal, dan/atau penggunaan teknologi ramah lingkungan sesuai dengan kriteria tiap-tiap sektor usaha.

Tabel 2. 3 Karakteristik UMKM berdasarkan Aset dan Omset

| Tingkatan Skala Usaha | Perumusan Lama (UU No.20 Tahun 2008) | | Perumusan Baru (UU No.7 Tahun 2021) | |
|-----------------------------|--|----------------------------------|--|------------------------------------|
| | Aset (tidak termasuk tanah & bangunan tempat usaha) | Omset (dalam 1 tahun) | Modal Usaha (tidak termasuk tanah & bangunan tempat usaha) | Penjualan Tahunan |
| Usaha Mikro | Maks. Rp.50 juta | Maks. Rp.300 juta | s.d 1 Miliar | s.d 2 Miliar |
| Usaha Kecil | >Rp50 juta - Rp.500 juta | >Rp.300 juta – Rp.2.5 Miliar | >Rp.1 Miliar – Rp. 5 Miliar | > Rp.2 Miliar – Rp.15 Miliar |
| Usaha Menengah | >.Rp.500 Juta – Rp.10 Miliar | >Rp.2.5 Miliar – Rp.50 Miliar | > Rp.5 Miliar – Rp.10 Miliar | >Rp.15.Miliar – Rp.50 Miliar |
| Usaha Besar | > Rp. 10 Miliar | > Rp.50 Miliar | | |

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008 dan PP No.7 Tahun 2021

2.1.5 Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) atau *Special Economic Zones (SEZ)* merupakan area yang disertai dengan batas-batas wilayah tertentu dalam suatu daerah yang ada di Indonesia, wilayah tersebut bertujuan dalam menerapkan fungsi ekonomi dan memperoleh fasilitas tertentu untuk kemajuan daerah. KEK dikembangkan melalui persiapan area yang dinilai memiliki beberapa keunggulan *geoekonomi* dan *geostrategis*, hal tersebut dalam upaya untuk memfasilitasi kegiatan industri, kegiatan ekspor, kegiatan impor, dan kegiatan ekonomi lainnya yang bernilai ekonomi tinggi serta dapat berdaya saing secara internasional.

Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) merupakan bagian dari tujuan pemerintah yaitu percepatan pembangunan ekonomi yang merata di berbagai wilayah yang ada di Indonesia. Wilayah tersebut dipilih berdasarkan beberapa aspek yang sudah dipertimbangkan dan menjadi kriteria penilaian serta dapat dipercaya dalam menjadi pusat pertumbuhan perekonomian yang baru dan memiliki daya saing yang tinggi.

KEK di Indonesia diatur sejak 2009 hingga 2024, berdasarkan data Sekretariat Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus, terdapat 20 KEK yang sudah ditetapkan oleh pemerintah diantaranya yaitu:

Tabel 2. 4 Daftar Nama Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) di Indonesia

| No. | Nama KEK | Daerah Kab. Prov. | Luas Wilayah | Kegiatan Utama |
|-----|---------------------|-----------------------------------|-----------------|---|
| 1 | KEK Sei Mangkel | Simalungun, Sumatera Utara | 2.002,7 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Kelapa Sawit • Industri Pengolahan Karet • Logistik • Pariwisata |
| 2 | KEK Tanjung Lesung | Pandeglang, Banten | 1.500 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata |
| 3 | KEK Tanjung Api-Api | Banyuasin, Sumatera Selatan | 2.000 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Kelapa Sawit • Industri Pengolahan Karet • Industri Petrokimia • Logistik |
| 4 | KEK Morotai | Morotai, Maluku Utara | 1.101,76 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Perikanan |

| No. | Nama KEK | Daerah Kab. Prov. | Luas Wilayah | Kegiatan Utama |
|-----|--|-------------------------------------|-----------------|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata • Logistik |
| 5 | KEK Mandalika | Lombok Tengah, NTB | 1.035,67 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata |
| 6 | KEK Palu | Palu, Sulawesi Tengah | 1.500 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Logam Dasar • Logistik |
| 7 | KEK Bitung | Bitung, Sulawesi Utara | 534 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Kelapa • Industri Pengolahan Perikanan • Logistik |
| 8 | KEK Maloy Batuta Trans Kalimantan (MBTK) | Kutai Timur, Kalimantan Timur | 557,34 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Kelapa Sawit • Industri Energi • Industri Pengolahan Kayu • Logistik |
| 9 | KEK Tanjung Kelayang | Belitung, Bangka Belitung | 324,4 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata |
| 10 | KEK Sorong | Sorong, Papua Barat | 324,4 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Nikel |

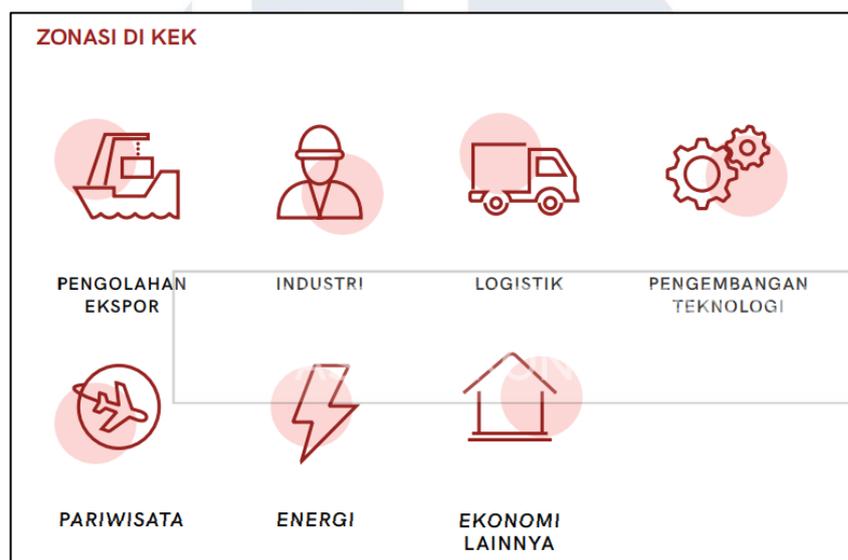
| No. | Nama KEK | Daerah Kab. Prov. | Luas Wilayah | Kegiatan Utama |
|-----|----------------------|---------------------------|-----------------|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Kelapa Sawit • Industri Hasil Hutan dan Perkebunan (Sagu) • Logistik |
| 11 | KEK Arun-Lhokseumawe | Aceh Utara, Aceh | 2.662,8 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Energi • Industri Petrokimia dan Kimia Lainnya • Industri pengolahan Kelapa Sawit • Industri Pengolahan Kayu • Logistik |
| 12 | KEK Galang Batang | Bintan, Kepulauan Riau | 2.333,6 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Pengolahan Bauksit • Logistik |
| 13 | KEK Singhasari | Malang, Jawa Timur | 120,3 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata • Pengembangan Teknologi |
| 14 | KEK Kendal | Kendal, Jawa Tengah | 1.000 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Textile (Fashion) • Industri Furnitur dan Alat Permainan • Industri Makanan dan Minuman |

| No. | Nama KEK | Daerah Kab. Prov. | Luas Wilayah | Kegiatan Utama |
|-----|------------------------|---|-----------------|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Industri Otomotif • Industri Elektronik • Logistik |
| 15 | KEK Likupang | Minahasa Utara, Sulawesi Utara | 197,4 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata |
| 16 | KEK Nongsa | Batam, Kepulauan Riau | 166,45 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Riset, Ekonomi Digital, dan Pengembangan Teknologi • Pariwisata • Pendidikan • Industri Kreatif |
| 17 | KEK Batam Aero Technic | Batam, Kepulauan Riau | 30 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Produksi dan Pengolahan (Maintenance, Repair, and Overhaul (MRO) Pesawat Udara) • Logistik |
| 18 | KEK Lido | Bogor, Jawa Barat | 1.040 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata • Industri Kreatif |
| 19 | KEK Gresik | Gresik, Jawa Timur | 2.167 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Produksi dan Pengolahan (Industri Metal, Elektronik, Kimia, dan Energi) • Logistik |

| No. | Nama KEK | Daerah Kab. Prov. | Luas Wilayah | Kegiatan Utama |
|-----|-----------|----------------------|-----------------|---|
| 20 | KEK Sanur | Denpasar, Bali | 41,26 Ha | <ul style="list-style-type: none"> • Pariwisata • Kesehatan |

Sumber: Sekretariat Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus, 2021

Dalam upaya menciptakan perekonomian yang meningkat di berbagai daerah di Indonesia, hal yang menjadi Fokus di wilayah KEK yaitu:



Gambar 2. 5 Zonasi di Wilayah Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

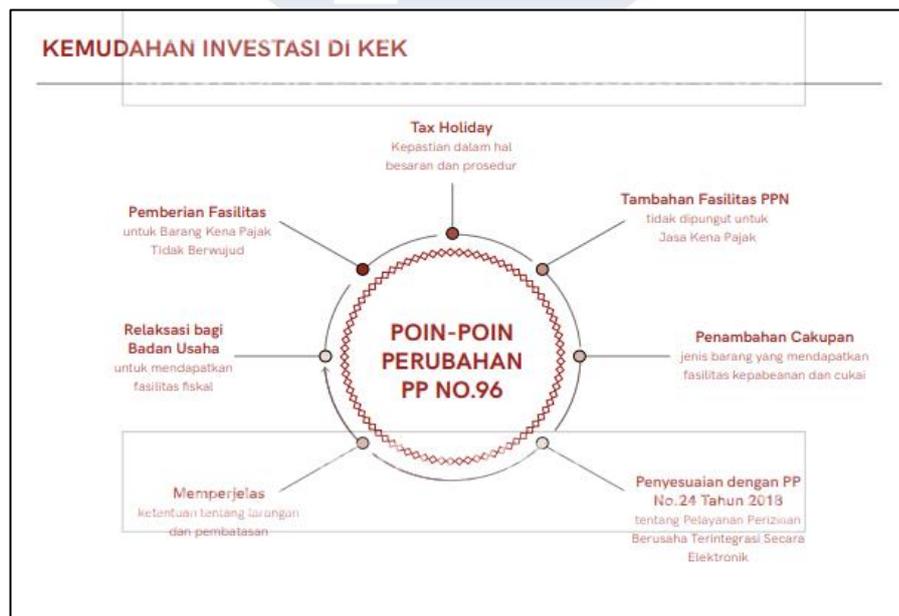
Sumber: Sekretariat Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus, 2018

KEK dibangun dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan sekitar yang kondusif untuk berinvestasi, ekspor, dan kegiatan perdagangan yang bertujuan guna mendorong laju pertumbuhan ekonomi serta percepatan reformasi ekonomi. Kemajuan ini didukung oleh beragam macam manfaat bagi para investor, seperti contohnya kemudahan di bidang fiskal, perpajakan, dan bea cukai. Kemudahan kemajuan yang tersedia untuk area non-fiskal seperti birokrasi, pengaturan khusus ketenagakerjaan, imigrasi, pelayanan dan tata tertib yang efisien. (kek.go.id).

Penyelenggaraan KEK diatur berdasarkan Undang-Undang No.39 Tahun 2009 yang merupakan amanat dari Undang-Undang No.25 Tahun 2007 yang berkaitan dengan Penanaman Modal dengan empat tujuan yaitu:

1. Meningkatkan Penanaman Modal dengan menyiapkan daerah atau wilayah yang memiliki keunggulan geoekonomi dan geostrategis.
2. Optimalisasi Kegiatan Industri, Ekspor, Impor, dan kegiatan ekonomi yang memiliki nilai tinggi.
3. Percepatan Perkembangan Daerah melalui pengembangan pusat ekonomi baru antar wilayah.
4. Terwujudnya model pengembangan kawasan dengan tujuan meningkatkan pertumbuhan ekonomi seperti pada sektor industri, pariwisata, hingga perdagangan sehingga akan berdampak pada penciptanya lapangan pekerjaan yang baru.

Kemudahan Investasi di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)



Gambar 2. 6 Kemudahan Investasi di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Sumber: Sekretariat Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus, 2018

2.1.5.1 Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Tanjung Kelayang

Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Kelayang Terletak di Kecamatan Sijuk, Kabupaten Belitung, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. KEK Tanjung Kelayang termasuk kedalam kategori KEK *Tourizm SEZ* atau KEK yang berfokus dibidang Pariwisata. KEK Tanjung Kelayang memiliki keunggulan pariwisata dan merupakan target *Captive Market* yang merupakan kondisi dimana pelaku bisnis untuk dikarenakan minimnya tingkat kompetitor yang berada disekitar lingkungan bisnis tersebut. KEK Tanjung Kelayang juga menjadi favorite karena Belitung masuk kedalam 10 kategori destinasi pariwisata prioritas. Hal ini dikarenakan Belitung memiliki pantai yang indah serta terjaga keasliannya.

Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Kelayang dikelola serta dikembangkan sebagai wujud dari instrumen transformasi ekonomi masyarakat Kabupaten Belitung yang sebelumnya Pertambangan Timah menjadi kepariwisataan. Hal ini menjadi hal yang sangat penting terhadap inovasi dalam pemanfaatan sumber daya alam yang baik tanpa merusak ekosistem alam. Dan transformasi ini bertujuan secara berkelanjutan guna meningkatkan perekonomian bagi masyarakat di Kabupaten Belitung.

Informasi detail berkaitan dengan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Tanjung Kelayang yang didapatkan berdasarkan Laporan Tahunan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) 2019 yaitu:

1. Dasar Penetapan : Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2016
2. Operasional : Sudah berjalan sejak Maret 2019
3. Peresmian : 14 Maret 2019
4. Kegiatan Utama : Pariwisata
5. Luas Area : 324,4 Ha (Status HGB)
6. BUPP KEK : PT. Belitung Indah Intan
7. Lokasi : Kecamatan Sijuk, Kabupaten Belitung

**BUPP KEK: Badan Usaha Pembangunan dan Pengelola Kawasan Ekonomi Khusus*

KEK Tanjung Kelayang menjadi Kawasan Ekonomi Khusus Ke-7 yang beroperasi di Indonesia, Peresmian Kawasan KEK dilakukan oleh Presiden RI Joko Widodo dan Menteri Koordinator Perekonomian yaitu Darmin Nasution. KEK ini diharapkan dapat memberikan efek yang besar khususnya bagi para pelaku UMKM yang berada disekitar Kawasan Ekonomi Khusus. Berdasarkan Laporan Akhir Sekretariat Jenderal Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus, pada 2022 capaian realisasi investasi di KEK Tanjung Kelayang yaitu senilai Rp.1,07 Triliun.

Beberapa Infrastruktur yang sudah dibangun dalam mendukung optimalisasi Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Kelayang adalah:

1. Jalan di sekitar Kawasan yang telah di aspal.
2. *Drainase* kawasan.
3. Gerbang Kawasan.
4. Listrik 2,1 MW.
5. 2 Jaringan Komunikasi yaitu Telkom dan Lintasarta.
6. Fasilitas Internet dengan kecepatan 50 Mbps.
7. Kantor Administrator.
8. Pembangunan pelabuhan pariwisata (*Yacht*) Tanjung Kelayang.

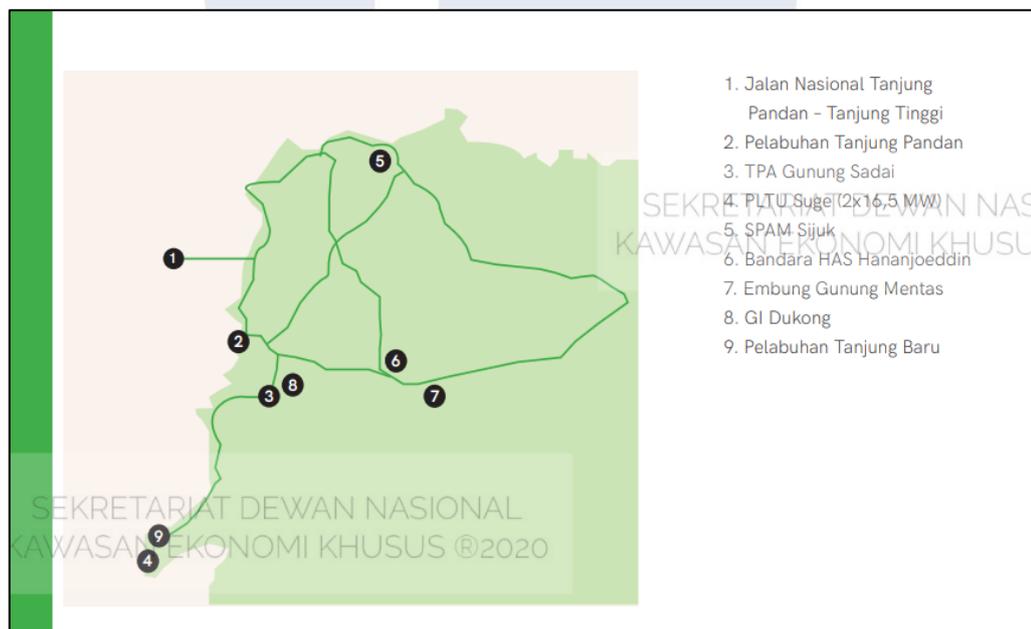
Rencana Capaian Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Kawasan Ekonomi Khusus yaitu:

| RENCANA SERAPAN TENAGA KERJA PER KEK | | |
|--------------------------------------|-----------|---------------------------------|
| KEK | KEBUTUHAN | TENAGA KERJA (ORANG) PENYERAPAN |
| SEI MANGKEI | 83.304 | 3.672 |
| TANJUNG LESUNG | 85.000 | 1.358 |
| MANDALIKA | 97.500 | 1.660 |
| PALU | 58.700 | 1.241 |
| BITUNG | 34.710 | 70 |
| MOROTAI | 30.000 | 200 |
| TANJUNG API-API | 149.000 | 60 |
| MBTK | 55.700 | 140 |
| TANJUNG KELAYANG | 23.645 | 216 |
| SORONG | 15.024 | 80 |
| ARUN LHOKSEUMAWE | 40.000 | 1.500 |
| GALANG BATANG | 23.200 | 503 |

Gambar 2. 7 Rencana Capaian Tenaga Kerja di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)
Sumber: Sekretariat Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus, 2018

Pelaku Usaha yang saat ini berinvestasi di Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Kelayang yaitu PT. Setra Gita Nusantara atau Sheraton Belitung Resort dan Kampung Kecil, PT. Ganesha Karya Utama, dan PT Banyu Sinergi Multikarya. Perusahaan tersebut yang bergerak dibidang pariwisata memberikan dampak yang baik terhadap perekonomian bagi masyarakat sekitar. Hal tersebut didukung oleh masyarakat sekitar yang sebagian membuka bisnis yang bergerak dibidang Oleh-oleh yang berbasis UMKM, Resto Rumah Makan Khas Belitung (Kuliner), *Local Tour Guide*, *Homestay*, *Sport Tourism* (Paddle, Jetski, Kayak), *Tour Company* dan Nelayan yang sebagian hasil tangkapan dijual ke Restoran serta Hotel yang berada di sekitar wilayah tersebut.

Jalur dan Kawasan disekitar KEK Tanjung Kelayang.



Gambar 2. 8 Jalur dan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Tanjung Kelayang
Sumber: Sekretariat Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus, 2020

Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Tanjung Kelayang berada dalam kawasan yang strategis di Kabupaten Belitung. Kecamatan di Kabupaten Belitung yang berada di sekitar wilayah KEK tersebut diantaranya Tanjungpandan, Sijuk dan Badau. Maka wilayah tersebut terus berupaya dalam tahap pengembangan disertai dengan wilayah sekitar lainnya.

2.1.6 Job Satisfaction

Job Satisfaction merupakan perasaan yang dirasakan oleh para karyawan ketika melakukan pekerjaan, Perasaan tersebut dapat berupa hal baik *positif* atau hal buruk *negatif*. Aspek yang dapat menjadi penentu dalam kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan adalah jenis pekerjaan, gaji, jenjang karir, atasan, dan rekan kerja. (Kinicki & Williams, 2020).

Jadi perasaan bahagia atau kurang bahagia akan dirasakan oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Tentu dalam perusahaan yang sering diharapkan adalah perasaan yang senang dan gembira pada saat bekerja. Karena hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap *output* dari pekerjaan yang sedang dilakukan.

2.1.6.1 Faktor-Faktor penyebab dalam *Job Satisfaction*

Stephen P. Robbins. & Timothy A. Judge (2024) Menyatakan terdapat beberapa faktor penyebab *job satisfaction* yaitu:

1. *Job Condition*

Pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang bervariasi kepada para pekerja, menyediakan *training*, dan memberikan kepercayaan dalam menjalankan pekerjaan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja bagi para karyawan atau pekerja.

2. *Personality*

Sifat kepribadian yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Jika kepribadian yang dimiliki positif maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut dibandingkan perasaan yang negatif yang dapat menghambat kinerja para karyawan tersebut.

3. *Pay*

Gaji menjadi penentu terhadap kepuasan kerja bagi seseorang. Hal tersebut berpengaruh terhadap seimbang dan tidak seimbangnya hal yang dikerjakan dengan gaji yang didapatkan. Jika gaji yang

didapatkan sesuai dengan yang dikerjakan maka individu menjadi lebih puas dan tercapai standarisasi hidupnya.

4. **CSR (*Corporate Social Responsibility*)**

CSR merupakan kegiatan non-profit yang dijalankan oleh perusahaan sebagai bentuk dari kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sekitar. Kegiatan CSR akan memberikan kepuasan bagi para karyawan karena karyawan akan merasakan kepedulian mereka yang dapat disalurkan melalui kegiatan CSR di perusahaan.

2.1.6.2 Dampak Positif dari *Job Satisfaction*

Terdapat dampak yang positif dari *job satisfaction* yang terbagi berdasarkan pendapat dari para ahli diantaranya yaitu (Stephen P. Robbins. & Timothy A. Judge, 2024)

1. ***Job Performance***

Kinerja dari perusahaan akan meningkat jika karyawan di perusahaan tersebut merasa sangat puas terhadap apa yang mereka kerjakan. Hal tersebut akan berdampak juga kepada inovasi yang akan dilakukan kedepannya.

2. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan mengikuti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pengaruh hal yang positive akan membuat *behavior* karyawan menjadi lebih baik dan dapat memberikan dampak yang baik juga terhadap karyawan disekitarnya.

3. ***Customer Satisfaction***

Karyawan yang merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka akan berdampak kepada para *customer*. Hal tersebut akan tercipta kesinambungan dan loyalitas dengan para *customer*.

4. *Life Satisfaction*

Karyawan dengan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan akan merasakan kehidupan yang lebih nyaman dan bahagia. Hal tersebut karena karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang mereka jalani.

2.6.1.3 Dampak *Negatif Job Satisfaction*

Hamid (2014) berpendapat bahwa terdapat beberapa dampak *negatif* yang dihasilkan dari kepuasan kerja. Dampak *negatif* tersebut dapat mempengaruhi motivasi yang nantinya dimiliki oleh individu yang merasa puas tersebut. Diantaranya yaitu:

1. Kurangnya Motivasi untuk pengembangan yang lebih Profesional

Dampak kepuasan yang dihasilkan akan berpengaruh terhadap kepuasan diri seseorang. Oleh karena itu, maka akan muncul perasaan untuk berpuas diri dan merasa kurang termotivasi untuk dapat terus mengembangkan karier serta pembelajaran baru dalam meningkatkan keterampilan dan juga pengetahuan.

2. Potensi konflik keseimbangan dalam kehidupan kerja

Hal ini akan menyebabkan kehidupan seseorang atau individu dapat terpaksa dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini suatu individu dapat mengorbankan waktu serta perhatian mereka terhadap kinerja yang terlalu berlebihan. Yang seharusnya mereka dapat membagi porsi kehidupan pribadi mereka, kesehatan dan hubungan sosial menjadi tidak terarah dan tidak teratur.

3. Rasa ketidak puasan terhadap Pencapaian yang Lebih Tinggi

Suatu individu yang merasa puas akan membuat dirinya menjadi sulit untuk berkembang dan termotivasi dalam mencapai pencapaian lainnya. Hal ini karena mereka merasa lebih nyaman terhadap pencapaian yang sudah dilakukan sebelumnya.

2.1.7 Employee Empowerment

Employee Empowerment bertujuan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan partisipasi dan juga keterlibatan setiap karyawan dalam pengambilan suatu keputusan. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan, motivasi, dan partisipasi dalam pengambilan suatu keputusan. Dalam hal ini memungkinkan bahwa pengambilan suatu keputusan dapat dilakukan oleh siapa saja dalam suatu organisasi.

Employee Empowerment merupakan suatu hal yang memungkinkan siapapun dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mengambil dan membuat keputusan terkait dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sendiri, meningkatkan motivasi, keterlibatan serta dapat memberikan suatu kemampuan serta meningkatkan kinerja dalam organisasi untuk dapat beradaptasi dengan cepat sesuai dengan perusahaan lingkungan dan kondisi tertentu. (Gary Dessler, 2020).

Siapun yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki pandangan tertentu terhadap apa yang dia dapatkan dan yang dia kerjakan serta permasalahan yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Secara keseluruhan *Employee Empowerment* dapat diartikan sebagai memberdayakan, memberikan wewenang, memperkuat, memungkinkan, dan memberikan tanggung jawab kepada karyawan. (Daniel T. Bloom SPHR SSBB, 2021).

Selain itu *Employee Empowerment* merupakan proses dari memberikan kebebasan kepada karyawan dan otoritas dalam suatu organisasi dalam mengambil keputusan dan tindakan dalam melakukan pekerjaan mereka, tujuan yang diharapkan yaitu meningkatkan keterlibatan, motivasi dan juga kinerja dari karyawan. (Stephen P. Robbins. & Timothy A. Judge, 2024)

Terdapat beberapa aspek yang ada di dalam *Employee Empowerment* yaitu memberikan karyawan otonomi, tanggung jawab dan kepercayaan dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini juga melibatkan dalam memberdayakan karyawan dengan keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Employee Empowerment tersebut bertujuan dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan serta kinerja dari pelaku usaha ataupun dari karyawan. (Stephen P. Robbins. & Timothy A. Judge, 2024)

Secara keseluruhan bahwa *Employee Empowerment* bertujuan dan mengarah kepada peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, inovasi, dan kinerja dari suatu usaha ataupun organisasi yang lebih baik. Hal ini menciptakan rasa komitmen di antara karyawan atau pelaku usaha yang nantinya berkontribusi terhadap kesuksesan dari suatu pekerjaan dan pertumbuhan dari suatu organisasi. (Stephen P. Robbins. & Timothy A. Judge, 2024)

Dalam perkembangan dan pertumbuhan UMKM. peran dari *Employee Empowerment* yaitu:

1. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi

Employee Empowerment memberikan kemungkinan kepada para UMKM dalam berkontribusi terhadap ide-ide yang kreatif dan juga inovatif, semua yang terlibat didalam UMKM akan terus mengembangkan usaha mereka dengan ide-ide yang kreatif sehingga inovasi produk, layanan dan juga proses bisnis dapat terus berkembang sesuai dengan tantangan yang ada. Maka dari itu, UMKM akan dapat terus bersaing dengan usaha bisnis lain. (Zhao, H., & Seibert, S.E. 2006).

2. Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan antara karyawan dan pelaku UMKM sangat penting dalam meningkatkan keterampilan dan juga implementasi inovasi dalam produk UMKM. hal ini akan bermanfaat dalam meningkatkan retensi dan mengurangi *turnover* dari karyawan. (Saks, A. M., 2006).

3. Peningkatan Pelayanan Pelanggan

Dengan memberdayakan karyawan ataupun pekerja yang berada di sekitar pelaku bisnis UMKM hal tersebut akan membuat kemampuan UMKM dapat terus berkembang karena keterampilan yang mereka

miliki dan juga relasi yang dimiliki akan dapat membangun perkembangan dari unit bisnis UMKM tersebut. (Saks, A. M., 2006).

4. Peningkatan Keunggulan Kompetitif

Employee Empowerment akan memungkinkan para UMKM dalam mengoptimalkan Sumber Daya Manusia mereka, menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, maka dari itu dengan demikian hal tersebut akan menciptakan keunggulan kompetitif yang sustainable. (Porter, M. E., 2008)

2.1.8 Training

Training merupakan proses yang mengajarkan sesuatu ataupun pengalaman baru kepada karyawan yang baru atau karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, hal yang diajarkan berkaitan dengan keterampilan dari para pegawai yang dibutuhkan. Hal tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja dan keterampilan dari para karyawan. (Gary Dessler, 2020),

Training adalah proses yang digunakan untuk mencapai kemampuan tertentu dalam upaya untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Training memberikan suatu pengetahuan kepada para karyawan yang baru secara detail dan mendalami pekerjaan yang mereka kerjakan, Training dijalankan yaitu bertujuan dalam upaya meningkatkan keterampilan bagi para pekerja. (Abdurrozzaq Hasibuan et al., 2021)

Training merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memberikan pengenalan agar para karyawan bisa mengembangkan sistem kinerja mereka terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut mencakup perubahan perilaku, keahlian, sikap, dan ilmu pengetahuan yang bersifat khusus dan spesifik. (Alan Nankervis et al., 2020)

2.1.8.1 Tujuan Training

Training dijalankan agar dapat memperbaiki, membentuk, mengembangkan sikap, serta pola perilaku pengetahuan yang diminati

oleh masing-masing individu, lembaga dan masyarakat. Para karyawan dan masyarakat sudah mengikuti *training* secara baik, akan dapat menghasilkan *output* yang baik sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Dibandingkan para karyawan yang belum menjalankan training. (Alan Nankervis et al., 2020)

Training memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Berpengaruh dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia atau individu dalam penguasaan bidang pekerjaan tertentu.
2. Peningkatan mutu kinerja dari para karyawan.
3. Pengembangan karier individu.
4. Mempersiapkan para karyawan agar lebih siap dalam menciptakan suatu produk baru, metode serta peralatan baru yang sesuai dengan perkembangan dan kemajuan teknologi.
5. Mempersiapkan lulusan dari berbagai tingkatan yang kompeten serta dapat memasuki dunia usaha dan dunia kerja yang nyata sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.8.2 Tahapan Training

Gary Dessler (2020) Berpendapat bahwa ada lima tahapan dalam menerapkan proses training yaitu:

1. Melakukan Analisa perilaku kebutuhan *Training*
2. Merancang Keseluruhan Program *Training*
3. Mengembangkan, Membuat serta Menyusun Materi *Training*
4. Proses Implementasi dari program *Training*
5. Mengevaluasi berkaitan dengan efisiensi dari *Training* yang telah dilakukan.

2.1.8.3 Metode Training

Gary Dessler (2020) Berpendapat bahwa ada dua metode program dalam *training* yaitu:

1. Metode *On the Job Training*

Metode ini dapat diterapkan ditempat kerja. Terdapat beberapa jenis atau teknik yang digunakan, yaitu:

A. Rotasi Jabatan

Metode ini digunakan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan agar mempelajari hal-hal baru yang sebelumnya belum pernah mereka lakukan. Rotasi Jabatan merupakan upaya dapat meningkatkan kemampuan manajerial serta *problem solving* dari para karyawan.

B. Pelatihan Instruksi Pekerjaan

Metode ini diberikan langsung kepada para karyawan yang bertujuan agar dapat melatih tentang cara penerapan kerja yang akan dilaksanakan oleh para karyawan.

C. Magang

Metode magang atau *Internship* ialah suatu proses belajar dari seseorang yang sudah memiliki pengalaman di dunia kerja dan juga sudah memahami dibidang ataupun divisi tertentu.

D. *Coaching*

Memberikan bimbingan dan arahan terkait pekerjaan yang nantinya akan dilakukan. Hal ini biasanya dibimbing oleh para praktisi pada divisi atau bidang tertentu.

E. Penugasan sementara

Memberikan penempatan sementara kepada para karyawan yang berkaitan posisi tingkatan manajerial dengan waktu jabatan yang telah ditentukan, hal tersebut bertujuan supaya mereka dapat terlibat dalam upaya melakukan proses pengambilan suatu keputusan serta dapat mengatasi suatu permasalahan.

2. Metode *Off the Job Training*

A. Metode Studi Kerja

Metode Studi Kerja digunakan dalam upaya untuk mengidentifikasi permasalahan, melakukan analisa berkaitan dengan situasi dan memberikan perumusan dengan disertai penjelasan secara *alternative*. Metode ini yaitu diantaranya *Role Playing*, *Vestibule Training*, *Business Game*, Pelatihan Laboratorium, dan program pengembangan yang dilakukan secara *Eksklusif*.

B. Presentasi tentang Informasi

Metode yang bertujuan dalam menyajikan sikap, konsep dan keterampilan bagi para peserta yang menjalankan program *training*. Metode ini diantaranya yaitu seperti kuliah, konferensi, presentasi visual, *self study* dan *programmed instruction*.

2.1.8.4 Indikator pada Training and Education

Noe (2022) menyebutkan 6 indikator *Training* yaitu:

1. Sasaran

Sasaran ditentukan berdasarkan kriteria yang baik dan terstruktur. Hal tersebut dilaksanakan agar dalam mencapai tujuan dari proses *training* dapat dikelola secara baik serta *efektif* oleh para peserta *training* secara tepat.

2. Pelatih

Bertugas dalam memberikan bimbingan dalam bentuk materi yang berkaitan dengan *training* yang sesuai dengan bidangnya secara tepat, *professional* dan kompeten.

3. Metode

Pengukuran berdasarkan materi dan berdasarkan kemampuan para peserta *training* serta tujuan dilakukannya kegiatan *training*. Hal tersebut dilaksanakan agar dalam meningkatkan *efektivitas* pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

4. Peserta

Peserta yang akan menjalankan program *training* harus melalui tahapan proses seleksi yang sesuai dengan persyaratan dan juga kualifikasi *training* yang sudah ditentukan.

5. Materi

Materi yang diberikan dan disampaikan harus sesuai dengan tujuan dan program *training* yang jalankan.

6. Tujuan

Training merupakan suatu rencana aksi (*action plan*) yang memiliki tujuan yang telah ditetapkan, tujuan tersebut bermacam-macam. Namun inti dari tujuan tersebut adalah mencapai Sumber Daya Manusia yang siap terhadap tantangan kedepan.

2.1.8.5 Evaluasi *Training*

P. Nick Blanchard & James W. Thacker (2019) Berpendapat bahwa ada empat jenis dalam melakukan evaluasi terhadap training yaitu:

1. Level Reaksi

Hal untuk mengetahui reaksi dari peserta terhadap *training* yang akan mereka jalankan. Hal tersebut dapat diketahui melalui lembar kinerja evaluasi yang nantinya diberikan kepada para peserta *training*. Jika respon mereka baik, maka para peserta memahami dan terjadi proses pembelajaran dalam memahami materi yang disampaikan pada proses *training* tersebut.

2. Level Belajar

Pembelajaran tersebut diantaranya kemahiran serta keterampilan dalam menghadapi suatu fakta, prosedur serta teknik dalam pengolahan informasi yang dilakukan secara tertulis dan sistematis.

3. Level Tingkah Laku

Dilakukan agar dapat melihat perkembangan dan perubahan perilaku yang terjadi pada saat sebelum dan sesudah

menjalankan program *training*. Perubahan tersebut dapat dilihat dari penilaian performa kinerja.

4. Level Hasil

Tahapan yang berfokus kepada target pencapaian hasil. Hal tersebut berdasarkan peningkatan efisiensi atau mengurangi *turnover* yang akan dialami oleh para pekerja.

2.1.8.6 Education

Education ataupun pendidikan merupakan suatu proses dalam mengembangkan kemampuan, tingkah laku dan juga sikap didalam masyarakat, proses sosial yang terjadi yaitu ketika dihadapkan dengan lingkungan yang terpilih dan juga terkontrol sehingga proses perkembangan dan kemampuan sosial yang dimiliki individu dapat diperoleh secara optimal (Sa'ud dalam Yetty Sarjono, 2024).

Berdasarkan UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 yaitu pendidikan merupakan suatu usaha secara sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang akan dibutuhkan nantinya.

Kesimpulan dari pengertian *education* adalah bahwa pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang didalamnya terdapat suatu sistem yang mengajarkan suatu pengetahuan dan ilmu tertentu kepada masyarakat, individu, sehingga akan berdampak kepada kehidupan sosial dari setiap individu terhadap pengembangan potensi yang akan dimilikinya.

2.1.9 Teamwork

Teamwork atau kerjasama tim merupakan suatu bagian dari proses manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan *teamwork* dapat memberikan kepuasan terhadap para karyawan dengan cara meningkatkan *produktivitas* kinerja dan kerja sama tim, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja yang baik.

2.1.9.1 Tipe-Tipe Teamwork

Stephen P. Robbins. & Timothy A. Judge (2024) Terdapat tipe-tipe dalam suatu kerjasama tim, yaitu:

1. *Problem-solving teams*

Merupakan Tim yang memiliki anggota sekitar 5 - 10 orang pada satu departemen. Tim yang melakukan pertemuan untuk memahami kondisi tertentu atau keadaan yang diperkirakan tidak berjalan sesuai dengan tujuan, tim akan mencari penyebab dan setelah itu berupaya dalam memberikan solusi yang harus dilakukan dalam perusahaan.

2. *Self managed work teams*

Tim yang memiliki anggota sekitar 5 - 10 orang yang mengambil alih tanggung jawab dari atasan sebelumnya. Tanggung jawab yang diambil tersebut memiliki peran yang saling terhubung antar sesama anggota tim.

3. *Cross functional teams*

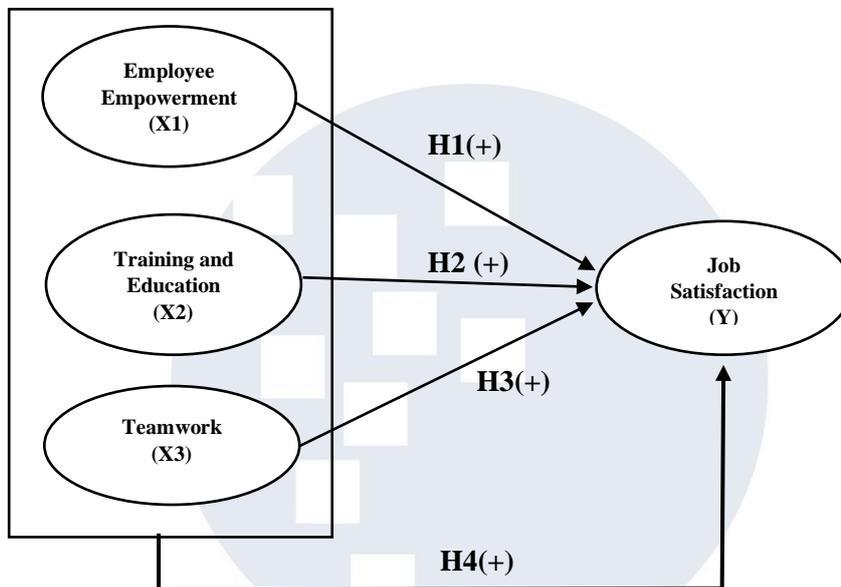
Suatu tim yang terdiri dari beberapa karyawan dan memiliki jabatan yang sama tetapi dari berbagai departemen yang berbeda, yang bergabung serta bersama-sama dalam mengerjakan suatu tugas.

4. *Virtual teams*

Tim yang memanfaatkan teknologi yang ada dalam upaya untuk menemukan anggota yang sulit untuk dijangkau dalam melakukan pertemuan. Hal tersebut bertujuan agar

mempermudah dalam proses koordinasi untuk menjalankan tugas sesuai dengan arahan yang telah diberikan.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2. 9 Model Penelitian

Sumber: Modifikasi dari Abuarasi Osman Ahmed. *Examining the Relationship Between Soft Total Quality Management (TQM) Aspects and Employee Job Satisfaction “ISO 9001” Sudanese Oil Companies”*.

H1: *Employee Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

H2: *Training and Education* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

H3: *Teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

H4: *Employee Empowerment, Training and Education, Teamwork* secara simultan memiliki pengaruh yang Positif terhadap *Job Satisfaction*.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Job Satisfaction*.

Ahmed & Idris (2021) menjelaskan dalam penelitian yang mereka lakukan bahwa *employee empowerment* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kinerja. Hasil penelitian tersebut menjelaskan jika karyawan ataupun individu dalam perusahaan atau organisasi dilibatkan dalam

melakukan keputusan kerja dan juga diberikan kesempatan serta kepercayaan dalam menghadapi berbagai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, maka hal tersebut akan membuat para individu tersebut menjadi lebih percaya diri dan juga akan melatih pola pikir untuk mengambil tindakan ataupun keputusan yang akan dilaksanakan kedepannya.

Palanichamy (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *employee empowerment* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction* serta komitmen dari para karyawan yang sangat baik serta maksimal akan dapat meningkatkan motivasi dari para karyawan ataupun individu dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan juga dalam keberhasilan ketika menghadapi suatu permasalahan yang dihadapi maka hal tersebut akan juga berdampak terhadap motivasi dari karyawan lainnya.

Okochi (2020) dalam penelitiannya yang berkaitan dengan *employee empowerment* menjelaskan bahwa apabila dalam perusahaan dapat memberdayakan dan memberi kesempatan kepada para karyawan mereka agar dapat terlibat dan berpartisipasi dalam pengambilan suatu keputusan maka hal tersebut akan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kinerja dari para karyawan tersebut, mereka akan lebih menjadi percaya diri dan juga terus termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil dari penelitian terdahulu tersebut dapat diasumsikan bahwa hubungan antara variabel independent *employee empowerment* terhadap variabel dependen *job satisfaction* memiliki pengaruh yang sangat positif, oleh karena itu, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Employee Empowerment* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*.

2.3.2 Pengaruh *Training and Education* terhadap *Job Satisfaction*.

Ahmed & Idris (2021) mengemukakan bahwa hasil dari penelitian yang mereka lakukan adalah bahwa *training and education* memiliki pengaruh yang

positif terhadap *job satisfaction*. Perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawannya akan dapat membangun kepercayaan, motivasi dan juga semangat dari karyawan tersebut dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Karyawan yang rutin menjalankan pelatihan ataupun pendidikan akan merasa lebih percaya diri terhadap hal yang mereka kerjakan ataupun terhadap permasalahan yang mereka hadapi. Hal ini akan berdampak kepada kepuasan kinerja dari karyawan.

Palanichamy (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa pelatihan atau *training* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini karena *training* akan memberikan perasaan yang puas bagi para karyawan karena mereka siap dalam menghadapi permasalahan yang akan dihadapi dengan keterampilan, ilmu dan juga pengetahuan yang sudah mereka miliki dan di ajarkan pada saat menjalankan *training*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dibahas maka dapat diasumsikan bahwa penelitian ini menggunakan hipotesis:

H2: *Training and Education* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*.

2.3.3 Pengaruh *Teamwork* terhadap *Job Satisfaction*.

Ahmed & Idris (2021) menjelaskan dalam penelitiannya yaitu bahwa kerjasama tim atau *teamwork* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut dijelaskan jika para karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama maka hal tersebut akan memberikan dampak terhadap individu atau karyawan tersebut dan juga kemungkinan terhadap keberhasilan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut secara sangat baik.

Hanaysha (2017) menjelaskan bahwa *teamwork* memberikan pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*. Perusahaan yang menerapkan kerjasama tim yang baik akan dapat membentuk karakteristik dari karyawan tersebut terhadap pengambilan keputusan yang tidak dilakukan sendiri namun secara bersama-sama. Hal ini akan meningkatkan kepuasan dari para karyawan untuk dapat lebih baik

dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut atau permasalahan yang mereka hadapi secara bersama-sama. Kerjasama tim merupakan salah satu tindakan ataupun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian kali ini yaitu:

H3: *Teamwork* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Job Satisfaction*.

2.3.4 Pengaruh *Employee Empowerment, Training and Education, Teamwork* terhadap *Job Satisfaction*

Ahmed & Idris (2021) menjelaskan dalam penelitiannya yaitu pengaruh secara keseluruhan antara variabel *Employee Empowerment, Training and Education, Teamwork* terhadap *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dijelaskan bahwa secara keseluruhan variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap variabel dependen. Hal tersebut berarti dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Febilla & Barry (2022) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan ataupun secara parsial antara variabel *Employee Empowerment, Training and Education, Teamwork* terhadap *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja. Penelitian tersebut menyadari bahwa pentingnya aspek atau variabel tersebut dalam proses penilaian terhadap kepuasan kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat diciptakan dalam komponen kerjasama tim yang baik, melaksanakan pelatihan dan juga pemanfaatan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai kepuasan kerja tersebut.

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa diasumsikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu

H4: *Employee Empowerment, Training and Education, Teamwork* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

2.4 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|--|--------------------------------|--|--|
| 1 | Abuaraki Osman Ahmed & Abdalla Abdelrahim Idris | 2020 ISSN: 1754- 2731 | <i>Examining the relationship between soft total quality management (TQM) aspects and employees' job satisfaction in "ISO 9001" Sudanese oil companies</i> | Penelitian ini merupakan jurnal utama sebagai panduan dari penulis untuk melakukan <i>research</i> yang berkaitan dengan UMKM, dalam Jurnal ini dijelaskan secara detail, sesuai dengan temuan dilapangan yaitu pengaruh terhadap <i>Employee Empowerment, Training and Education, Teamwork</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> . Penelitian ini menjelaskan metode TQM (<i>Total Quality Management</i>) dalam upaya untuk memperbaiki sistem kinerja pada perusahaan. |
| 2 | Qaisr Abbas Bhatti, | 2021 | <i>Investigating the role of</i> | Jurnal ini menjelaskan tentang peran |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|--|--------------|---|---|
| | Munawer Javed Ahmad, Muhammad Akram, & Riaz Ahmad. | | <i>transformation leadership on Public sector employee's job satisfaction during Covid-19: The mediating role of Employee Empowerment</i> | kepemimpinan dan transformasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada sektor publik yang terjadi saat pandemi Covid-19, kesimpulan dari penelitian tersebut ialah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut seperti penanganan ketidakpastian dan ambiguitas, bimbingan serta dukungan, manajemen risiko, serta mendukung kerja tim, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. |
| 3 | Okochi, Kinikanwo & Ateke, Brown W. | 2020 | <i>Employee Empowerment: A Strategy for Optimizing</i> | Jurnal ini menjelaskan tentang Employee empowerment yaitu strategi manajemen sumber daya manusia |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|---------------|--------------|-----------------------------|---|
| | | | <i>Employee Performance</i> | <p>yang bertujuan dalam meningkatkan kinerja bagi para karyawan dengan cara memberdayakan dan memberi kesempatan kepada karyawan agar dapat terlibat dan berpartisipasi dalam pengambilan suatu keputusan.</p> <p>Dimensi utama Employee empowerment yang dibahas dalam jurnal ini adalah <i>Employee Voice</i> dan <i>Employee autonomy</i>. Employee voice berkaitan dengan partisipasi dan keterlibatan para karyawan, sedangkan employee autonomy berkaitan dengan kebebasan dan otonomi karyawan dalam mengerjakan tugasnya.</p> <p>Kesimpulan utama jurnal ini adalah bahwa</p> |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|---|--------------|--|---|
| | | | | employee empowerment merupakan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan demi keberlangsungan dan daya saing perusahaan. |
| 4 | Junia Endah Irnawati & Johan Hendri Prasetyo | 2021 | <i>The Influence Over the Transformational of Leadership Style, the Organizational Culture, and Employee Empowerment towards Achievement of Organizational Strategies in one the Central Government Organization</i> | Jurnal ini menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap pencapaian strategi organisasi di salah satu organisasi pemerintah pusat. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian strategi dalam organisasi. |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|---------------|--------------|--|--|
| | | | | <p>Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas layanan yang merupakan bagian dari strategi organisasi.</p> <p>Variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap pencapaian strategi organisasi.</p> <p>kesimpulan jurnal ini adalah variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara parsial dan bersama-sama berpengaruh positif terhadap pencapaian strategi organisasi.</p> |
| 5 | Kyunga Na | 2021 | <i>The Effect of On-the-Job Training</i> | Penelitian ini menyelidiki dampak |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|--|--------------|---|--|
| | | | <i>and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets</i> | dari <i>on the job</i> dan tingkat pendidikan dari para karyawan terhadap inovasi. Hasil dari penelitian ini ialah bahwa pelatihan <i>on the job</i> memberikan dampak yang positif pada inovasi yang nantinya akan diberikan kepada perusahaan. |
| 6 | Muhammad Awais Bhatti and Mohammed A. Al Doghan, Suzanie Adina Mat Saat, Ariff Syah Juhari & Mohammed Alshagawi. | 2020 | <i>Entrepreneurial intentions among women: does entrepreneurial training and education matters? (Pre- and post-evaluation of psychological attributes and its effects on entrepreneurial intention)</i> | Program pendidikan dan juga pelatihan kewirausahaan dapat meningkatkan toleransi terhadap ambiguitas yang dapat mempengaruhi niat kewirausahaan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan akan dapat membantu individu dalam meningkatkan toleransi terhadap ambiguitas. |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|------------------------|--------------|--|---|
| 7 | Boreum Ju & Jessica Li | 2019 | <i>Exploring the impact of training, job tenure, and education-job and skills-job matches on employee turnover intention</i> | <p>Penelitian ini membahas tentang hubungan antara pelatihan, masa kerja, kecocokan pendidikan-pekerjaan, kecocokan keterampilan-pekerjaan, dan niat berpindah.</p> <p>Penelitian ini membahas dampak pelatihan terhadap niat berpindah kerja dan peran kecocokan pendidikan-pekerjaan dan keterampilan-pekerjaan dalam pengembangan sumber daya manusia.</p> |
| 8 | Jalal Hanaysha | 2017 | <i>Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment</i> | <p><i>Research</i> ini menjelaskan tentang pengaruh positif <i>Employee Empowerment, Teamwork, Training,</i> digunakan sebagai bukti bahwa <i>Teamwork</i> memiliki hubungan yang signifikan dan</p> |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|--|--------------|--|--|
| | | | | positif terhadap <i>job satisfaction</i> |
| 9 | S. Martono, Moh. Khoiruddin, Andhi Wijayanto, Siti Ridloah, Nury Ariani Wulansari, Udin Udin | 2020 | <i>Increasing Teamwork, Organizational Commitment and Effectiveness through the Implementation of Collaborative Resolution</i> | Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan integratif adaptif memiliki pengaruh yang positif terhadap kerjasama tim dan komitmen efektif. Implementasi resolusi kolaboratif dapat meningkatkan kerjasama tim dalam sebuah organisasi. Komitmen efektif berpengaruh positif terhadap efektivitas dari sebuah organisasi. |
| 10 | Amanda Setiorini & Wiwik Rachmarwi | 2020 | <i>Factors Affecting Job Satisfaction and Its Effect on Employee Resignation in the Mulia Health and Dental Care (MHDC) Clinic Group</i> | Dalam penelitian ini menilai apakah kompensasi, keamanan kerja, jalur karier, komunikasi, hubungan atasan, dan keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan bagaimana hal tersebut |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|--|--------------|---|---|
| | | | | <p>mempengaruhi pengunduran diri karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa variabel independen tersebut memiliki nilai yang signifikan atau pengaruh yang secara bersamaan terhadap kepuasan kerja dan juga pengunduran diri. Dalam penelitian ini dijelaskan juga perusahaan tersebut dapat memperhatikan kompensasi dan keseimbangan kerja sebagai salah satu upaya dalam mengatasi kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri.</p> |
| 11 | Yollanda Dwi Sagita & Amanda Setiorini | 2022 | Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MNC Animasi | Penelitian ini menjelaskan bahwa kreativitas dan inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja |

| No. | Nama Peneliti | Tahun Terbit | Judul | Hasil |
|-----|--|--------------|---|--|
| | | | | karyawan di PT. MNC Animasi. |
| 12 | I Putu Kurniawan, I Gusti Bagus Honor Satrya | 2020 | <i>The Effect of Employee Empowerment Of Compensation And Organizational Commitment To Satisfaction</i> | Penelitian ini menjelaskan bahwa <i>Employee Empowerment</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> |

Tabel 2. 5 Penelitian Terdahulu

