

SUMBERDAYA MANUSIA UNGGUL SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DALAM MEWUJUDKAN MASYARAKAT BANTEN SEJAHTERA

Oleh:

Prof. Dr. H. Fauzul Iman, MA
(Rektor UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten)

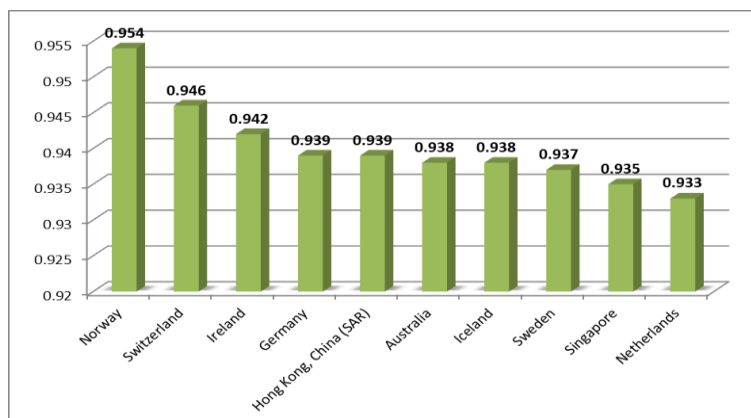
Abstrak

Makalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi urgensi SDM unggul dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, dan menguraikan konsep etos kerja menurut perspektif Islam untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Banten. Makalah disusun melalui pendekatan studi literatur dari berbagai sumber data sekunder yang relevan. Untuk menciptakan SDM unggul diperlukan etos kerja yang handal sesuai dengan habituasi yang digeluti, Islam dan agama-agama besar lainnya di dunia memiliki perspektif yang sama dalam menguatkan etos kerja bagi pemeluknya. Hal ini dimaksudkan agar manusia memiliki produktivitas kerja yang tinggi sejalan dengan agenda Sustainable Development Goals (SDGs) 2030 dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Peran stakeholders menjadi penting untuk menyusun dan mengimplementasikan kebijakan afirmatif dalam bentuk program peningkatan kapasitas SDM & usaha ekonomi untuk menciptakan manusia yang memiliki keunggulan partisipatoris.

Kata Kunci : *Etos kerja, Sustainable Development Goals (SDGs), kesejahteraan sosial, kebijakan afirmatif, keunggulan partisipatoris.*

PENDAHULUAN

Pembangunan Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan tantangan bagi negara-negara dunia ketiga. Laporan *United Nations Development Programme* (UNDP) tahun 2019 mencatat bahwa Negara-negara maju (developed countries) masih mendominasi dalam meraih peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di posisi level teratas. Dari 189 negara di dunia, masih terjadi kesenjangan IPM antara Negara-negara di kawasan selatan dan utara, dimana hanya Hongkong dan Singapura sebagai Negara di kawasan selatan yang masuk peringkat 10 besar, sedangkan yang lainnya memiliki peringkat IPM yang rendah, termasuk Indonesia. Sebagaimana diperlihatkan pada **Gambar 1** di bawah ini.



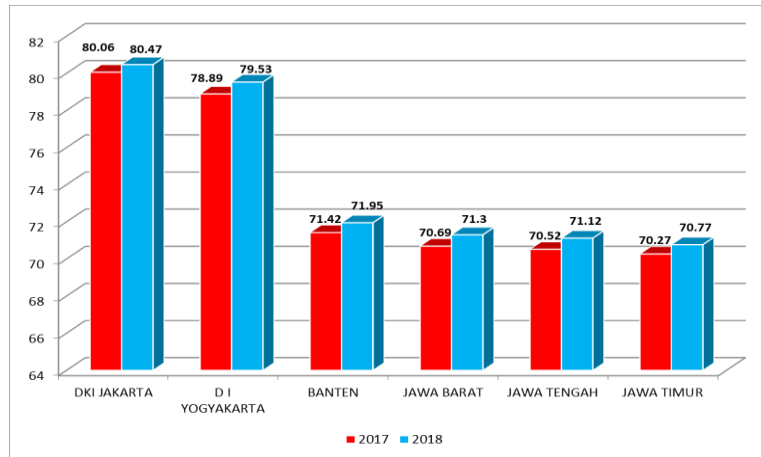
Gambar 1. Peringkat 10 Besar Negara menurut Indeks Pembangunan Manusia
Sumber: UNDP, 2019 (data diolah)

Indonesia sebagai Negara berkembang memiliki peringkat IPM pada urutan ke-111 yang menunjukkan bahwa pembangunan manusia di negara ini masih rendah.¹ Jika di bandingkan IPM antar wilayah di pulau Jawa, DKI Jakarta dan DI Yogyakarta memiliki IPM yang tinggi dibandingkan dengan wilayah lainnya (lihat **Gambar 2**). Hal ini perlu diakui bahwa pemerataan pembangunan masih menciptakan kesenjangan antar wilayah dalam bidang pendidikan, pekerjaan, kesehatan dan lain sebagainya. Untuk itu, dalam Pidato Kenegaraan, Presiden Joko Wododo menekankan bahwa Indonesia butuh memiliki SDM unggul untuk memajukan bangsanya².

SDM Indonesia yang masih rendah tercermin dari kualitas dan produktivitasnya untuk bersaing dalam perekonomian nasional dan global. Rendahnya mutu SDM Indonesia tercermin dari tingkat pendidikan, produktivitas dan kreativitas yang berimplikasi pada terbatasnya keterampilan yang dimiliki untuk bersaing dalam dunia kerja dan usaha ekonomi lainnya di era industri 4.0 saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM akan berpengaruh terhadap pertumbuhan dan pemerataan ekonomi yang berkualitas untuk menciptakan kesejahteraan antar wilayah di Indonesia (Kartasmita 1996; Prasetyo 2013).

¹ Badan Pusat Statistik mencatat bahwa IPM Indonesia mengalami fluktuasi selama 3 (tiga) tahun terakhir, yaitu: 2016 (70.18), 2017 (70.81) dan 2018 (71.39). Lihat: IPM dalam <https://ipm.bps.go.id/data/nasional> dikases tanggal 3 Februari 2020 pukul 16.45 WIB.

² Indonesia butuh ilmu pengetahuan dan teknologi yang bisa membuat untuk melompat dan mendahului bangsa lain. Indonesia butuh terobosan-terobosan jalan pintas yang cerdas yang mudah yang cepat. Indonesia butuh SDM unggul yang berhati Indonesia, berideologi Pancasila. Indonesia butuh SDM unggul yang toleran yang berakhlak mulia. Kita butuh SDM unggul yang terus belajar bekerja keras, berdedikasi. Lihat: Pidato Presiden Republik Indonesia, tanggal 16 Agustus 2019 dalam rangka HUT ke-74 Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.



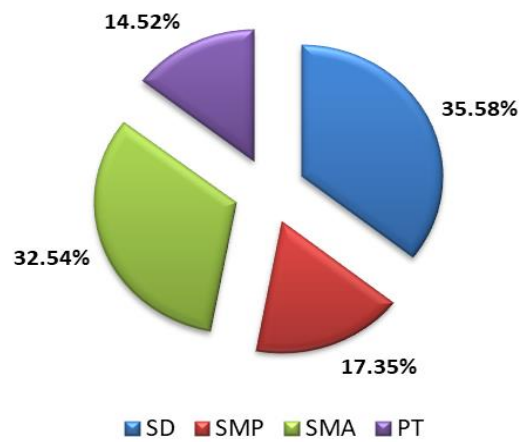
Gambar 2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Provinsi di Jawa
Sumber: BPS (data diolah)

Era revolusi industri 4.0 telah hadir di hadapan masyarakat Indonesia. Era ini akan meninggalkan pola lama dalam proses ekonomi yang mengedepankan efisiensi dan efektifitas. Era ini menjadikan peran internet sebagai media yang paling jitu dalam menjangkau kebutuhan dan keinginan publik untuk bisa menikmati fasilitas yang ditawarkan dalam bentuk barang atau jasa. Dalam Natasuwarna (2019: 23) menyebut bahwa era industri 4.0 telah memunculkan peluang industri baru yang melayani konsumen ke arah yang lebih baik dengan menyediakan kecepatan pelayanan, fleksibilitas produksi, dan ditemukannya metode/cara menurunkan kegagalan produksi dalam aktivitas ekonomi. Ada pola baru dalam dunia kerja yang meninggalkan pola lama dan usang dan tergantikan oleh keterampilan yang mapan dan relevan sesuai kebutuhan publik.

Banten, sebagai salah satu provinsi di Indonesia sudah tentu tidak boleh tertinggal dengan wilayah lainnya. Kesiapan SDM yang mapan dan unggul perlu menjadi pijakan awal bagi para pemangku kepentingan untuk menghadapi era tersebut. Data BPS (2019b: 61) mencatat Penduduk Banten tahun 2018 sebanyak 12.689.736 jiwa yang terdiri atas 50.95% laki-laki dan 49.05% perempuan. Selanjutnya, jumlah angkatan kerja di Banten sebanyak 5.829.228 orang, yang terdiri dari 65.26% laki-laki dan 34.74% perempuan. Selanjutnya data angkatan kerja, diperoleh sekitar 5.332.496 orang (91,48%) diantaranya bekerja dan 496.732 orang (8,52%) merupakan pengangguran terbuka dengan tingkat pendidikan yang beragam. Sebagaimana diperlihatkan pada **Gambar 3 & 4** di bawah ini.



Gambar 3. Angkatan Kerja di Provinsi Banten



Gambar 4. Penduduk yang Bekerja di Provinsi Banten berdasarkan Pendidikan

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2019 hal. 81 (data diolah)

Gambar di atas menunjukkan bahwa penduduk Banten yang bekerja masih didominasi oleh lulusan Sekolah Dasar (SD). Untuk menjadi SDM yang terampil dan unggul, dibutuhkan kapasitas SDM dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi di segala lapangan pekerjaan, yaitu: pertanian, industri pengolahan, maupun jasa. Hal ini merupakan tuntutan bahwa dinamika perubahan era industri 4.0 akan berdampak pada ekonomi lokal, dimana munculnya Aktifitas bisnis di era ini sudah cenderung mengalami perubahan yang begitu cepat. Berbagai kalangan menilai bahwa era ini memberikan pengaruh yang efektif dan efisien dalam menggunakan fasilitas teknologi informasi dalam skala yang luas. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan publik merasa senang menggunakan *ojek online*, dengan biaya yang murah dan pelayanan yang baik. Selain itu, pola jual beli *online* sudah mulai digemari publik yang secara manfaat berkontribusi bagi kenyamanan berbisnis yang efisien. Untuk itu, kesiapan SDM sangat penting untuk menghadapi era baru dengan keterampilan yang cakap dan mutu yang unggul (Prasetyo dan Trisyanti 2018; Satya 2018; Suwardana 2018). Untuk itu, kemajuan teknologi saat ini perlu direspon cepat melalui pengembangan SDM, dimana kapasitas SDM penduduk Banten menjadi penting dalam mengisi aktivitas usaha ekonomi yang akan berkontribusi bagi kesejahteraannya dan perlu ditingkatkan agar terus maju sehingga dapat mewujudkan SDM nya berkualitas dan unggul.

Atas dasar penjelasan di atas, makalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi urgensi SDM unggul dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, dan menguraikan konsep etos kerja menurut perspektif Islam untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Banten. Etos kerja merupakan faktor pendukung untuk menciptakan SDM unggul dan terampil dalam aktivitas usaha ekonomi masyarakat, yang membutuhkan kinerja yang tinggi untuk memperoleh produktivitas yang berkontribusi bagi kesejahteraan masyarakat, baik secara sosial maupun ekonomi. Untuk itu, perlu ada strategi pembangunan manusia yang relevan untuk mewujudkan SDM yang unggul yang bertumpu pada nilai-nilai agama dan budaya sesuai konteks masyarakat Banten.

ETOS KERJA UNTUK MENCIPTAKAN SDM UNGGUL

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang bermakna sifat (karakter) dan adat kebiasaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)³ etos adalah sebuah pandangan hidup yang khas kelompok sosial, sedangkan etos kerja adalah motivasi/semangat kerja yang menjadi ciri dan keyakinan yang khas dari seseorang atau komunitas. Selanjutnya, Madjid (2000: 410) mendefinisikan makna dari etos kerja adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Makna etos kerja lainnya yaitu sebagai watak, kebiasaan manusia, moral kerja manusia, dan menjadi perhatian dalam mengerjakan sesuatu yang telah menjadi rutinitas kehidupan. Etos bagi manusia memiliki fungsi yang dapat menilai dan mengevaluasi kerja dan tindakannya berdasar motivasi atau semangat yang diembannya. Manusia pada hakikatnya memiliki 3 (tiga) entitas yang saling melakat, yaitu: *zoon politicon* (makhluk politik), *homo socius* (makhluk sosial) dan juga *homo economicus* (makhluk ekonomi). ketiganya hadir dalam setiap diri manusia, dan akan memaknai etos secara beragam. Misalnya dalam ranah *politicon* dan *socius*, etos dimaknai sebagai bentuk upaya kolektif untuk mencapai kesejahteraan, yang dimaknai sebagai *homo hominu socius*. Di dalam ranah ekonomi, manusia memiliki kecenderungan menciptakan ruangan persaingan dalam mencapai kesejahteraan, dimana manusia dideskripsikan sebagai *homo homini lupus*, yaitu manusia sebagai aktor ekonomi kerap diibaratkan memiliki sifat “serigala.”

³ KBBI menyebut arti etos dan etos kerja. Lihat: KBBI dalam Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016

Untuk menghindari sifat tersebut, etos sebagai benteng yang memberi pencerahan kepada manusia bahwa bekerja pada hakikatnya adalah aktivitas nalar manusia. Etos memberikan makna kepada manusia bahwa dengan bekerja yang berkarakter dan penuh semangat, manusia akan menjadi beribawa dalam menyelesaikan segala pekerjaannya. Nasir (1999: 45-47) menyebut bahwa nilai agama memiliki hubungan/korelasi yang kuat dalam upaya mengembangkan dan membentuk etos ekonomi dalam diri manusia. Hal ini sejalan juga dengan pandangan Weber (2006) bahwa ranah agama dan ekonomi tidak bisa dipisahkan dan keduanya bisa bersandingan⁴. Agama-agama besar di dunia memiliki perspektif yang sama, baik Agama Islam, Kristen, Hindu, Budha bahkan Konfusianisme memandang bahwa dalam membangun kehidupan membutuhkan etos kerja yang tinggi untuk kesejahteraan manusia. Sehingga substansi yang paling utama dalam membentuk etos kerja dalam berbagai perspektif agama tersebut sebenarnya adalah masalah spiritualisme dan keyakinan dalam membentuk semangat bekerja manusia atau para pemeluknya.

Selanjutnya, konsep etos kerja dalam agama Islam dapat diidentifikasi melalui konsep *syariah*, *akhlak*, dan *tauhid*. Konsep *Syariah* dimaknai sebagai peraturan dalam agama yang mengikat dan berfungsi untuk menciptakan ketertiban manusia yang hidup di dunia. *Akhlak* sebagai panduan moralitas bagi manusia, sedangkan *tauhid* sebagai konsep agama yang hubungannya antara manusia dengan sang *Khalik*. Hal ini sebagaimana terdapat dalam surat QS at-Taubah/9: 105 berikut ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya:

Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan⁵.

⁴ Tesis Max Weber dalam *Etika Protestan dan Spirit Kapitalisme* menjadi semacam *opus magnum* tersendiri dalam mendorong penelitian mengenai relasi agama dan ekonomi terutama dalam pembentukan etos kerja. Lihat: *Jati, Agama dan Spirit Ekonomi: Studi Etos Kerja dalam Komparasi Perbandingan Agama*, 2018: 69

⁵ Lihat: Kementerian Agama RI, al-Qur'an Kementerian Agama RI, terjemahan At-Taubah (9) ayat 105 diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/9/105>

Ayat di atas menjelaskan bahwa jelas firman Allah SWT menyatakan bahwa konsep etos yang dimiliki oleh setiap manusia bukanlah dimaknai sebagai *Takdir* (given) yang sudah ditentukan oleh Allah SWT, maksudnya etos bukan sesuatu yang mutlak dan tidak bisa dirubah oleh manusia itu sendiri, namun etos kerja bermakna dinamis dan sebagai sesuatu yang dapat dirubah, dipelajari, dikembangkan dan dibiasakan. Dengan demikian, etos kerja dalam diri manusia merupakan suatu anugerah dari Allah SWT yang diperoleh sejak lahir, namun karakter, adat/kebiasaan, lingkungan dan falsafah hidup manusia itu sendiri yang akan membentuk etos kerja masing-masing manusia, sehingga etos kerja yang dimilikinya bisa bermakna baik maupun buruk.

Dalam perspektif Islam, implementasi etos kerja pada diri pribadi Muslim dimaknai sebagai *Ikhtiar* yang umumnya berhubungan dengan ibadah *Muammalah*. Upaya tersebut dilakukan dalam setiap aktivitas, baik dalam kegiatan ekonomi dan sosial untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, yaitu: pendapatan, pendidikan, perumahan, kesehatan dan lain sebagainya. Semua aktivitas tersebut dilakukan melalui proses *ikhtiar* yang menjadi syarat penting agar kebutuhan yang diharapkan bisa terwujud. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *ikhtiar* sebagai pembentuk etos kerja dalam Islam yang dilakukan secara berkesinambungan dengan berpangkal pada *al-Qur'an* dan *Hadist*, sehingga kondisi ini dapat juga disebut sebagai *jihad fisabilillah*.

Jihad fisabilillah memiliki makna penting dari etos kerja dalam Islam, dimana berusaha/bekerja merupakan manifestasi nilai-nilai keimanan. Islam memberikan panduan kepada manusia bahwa apa yang dikerjakan/diupayakan didunia perlu berpangkal pada unsur *tauhid*, artinya tidak menanggalkan Allah SWT dalam setiap aktivitasnya. Sebagaimana terdapat dalam surat QS al-'Ankabut/29: 69 berikut ini:

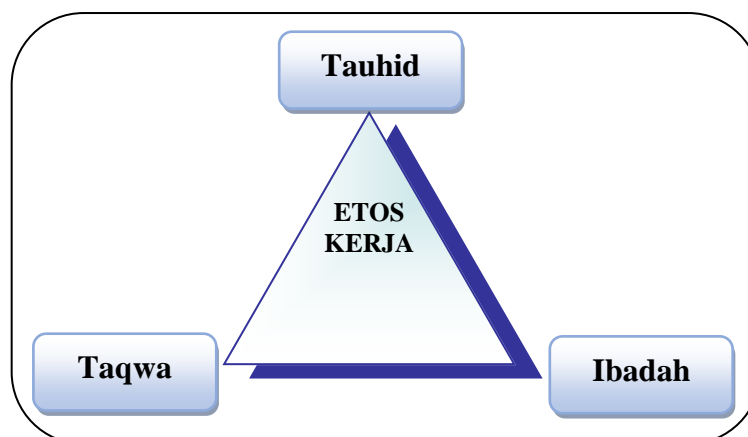
وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Terjemahannya:

Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah beserta orang-orang yang berbuat baik⁶.

⁶ Lihat: Kementerian Agama RI, al-Qur'an Kementerian Agama RI, terjemahan al-'Ankabut (29) ayat 69 diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/29/69>

Dengan kata lain, ayat di atas menjelaskan bahwa spirit etos kerja dalam setiap hidup manusia tidak boleh melepaskan dari unsur *tauhid*. Dimana aktivitas usaha yang dilakukan tidak hanya untuk kepentingan dunia, melainkan juga untuk tujuan memperoleh keberkahan dari Allah SWT baik di dunia maupun akhirat kelak. Oleh karena itu, rezeki yang diperoleh manusia dari hasil proses etos kerja menurut Islam jauh dari deskripsi *homo homini lupus*, yaitu melarang eksploitasi berlebihan hingga merugikan sesama manusia. Bekerja sesuai dengan makna etos kerja menurut Islam merupakan aktivitas *ibadah* yang harus dibarengi dengan unsur *taqwa* tanpa melepaskan unsur *tauhid* agar memperoleh “kebaikan” dari Allah SWT (lihat **Gambar 5**). Dengan demikian, karsa manusia dan karya yang dihasilkannya merupakan sebuah produk unggulan sebagai sebuah proses dari etos kerja yang bertumpu pada unsur trinitas, yaitu: *Ibadah*, *Taqwa* dan *Tauhid*.



Gambar 5. Makna Etos Kerja dalam Islam
 Sumber: Mulyadi, dalam Jati (2018: 82)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka manusia unggul yaitu manusia yang memiliki etos kerja dengan mendayagunakan rasa dan karsanya dengan bertumpu pada nilai-nilai *Ibadah*, *Taqwa* dan *Tauhid* sehingga akan memperoleh keunggulan karya yang dihasilkannya. Karya yang unggul tersebut merupakan buah dari etos kerjanya yang menjadi suatu kebiasaan dari rasa dan karsa dirinya sendiri (habitulasi), serta juga melibatkan “kekuatan” dari luar dirinya. Untuk itu, usaha yang dilakukan merupakan cerminan keimanan dan keyakinan bahwa dirinya akan memperoleh “keberkahan” dari Allah SWT. Sebagaimana terdapat dalam surat QS an-Nisa’/4: 95 berikut ini:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ
عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Terjemahannya:

Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar.

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia yang unggul merupakan orang yang memperoleh kelebihan “derajat” karena kesungguhan dan ketekunannya dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan KBBI bahwa makna unggul yaitu lebih tinggi (pandai, baik, cakap, kuat, awet, dan sebagainya) daripada yang lain-lain⁷. Manusia yang unggul tentunya akan mendayagunakan etos kerjanya untuk mencapai hasil yang diharapkan, yang dilakukan dari sebuah proses habituasi pada usaha yang digelutinya⁸. Dengan demikian, manusia yang memiliki keunggulan merupakan buah dari dari proses habituasi yang dilakukan melalui etos kerja yang dilakukan manusia itu sendiri.

Atas dasar penjelasan di atas, SDM yang unggul sangat melekat dengan etos kerja dan habituasinya yang bertumpu pada pengetahuan, karsa dan keahlian yang digelutinya serta memperoleh manfaat dari usahanya tersebut. Para pegawai, guru/dosen, karyawan, siswa/mahasiswa, *enterpreneur* akan menjadi SDM yang unggul jika memiliki etos kerja dengan melakukan proses habituasi di bidangnya masing-masing. Habituasi tersebut dapat mendorong kesuksesan itu sendiri, baik untuk pribadi maupun lembaga/organisasinya.

⁷ KBBI menyebut arti unggul. Lihat: KBBI dalam Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016

⁸ Aristoteles menyebut “*excellence is an art won by training and habituation. We do not act rightly because we have virtue or excellence, but we rather have those because we have acted rightly. We are what we repeatedly do. Excellence, then, is not an act but a habit.*” Lihat: Tualaka, *Sepiring Motivasi untuk Sarapan Pagi*, 2010 hal. 31

SDM UNGGUL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DALAM MEWUJUDKAN MASYARAKAT BANTEN SEJAHTERA

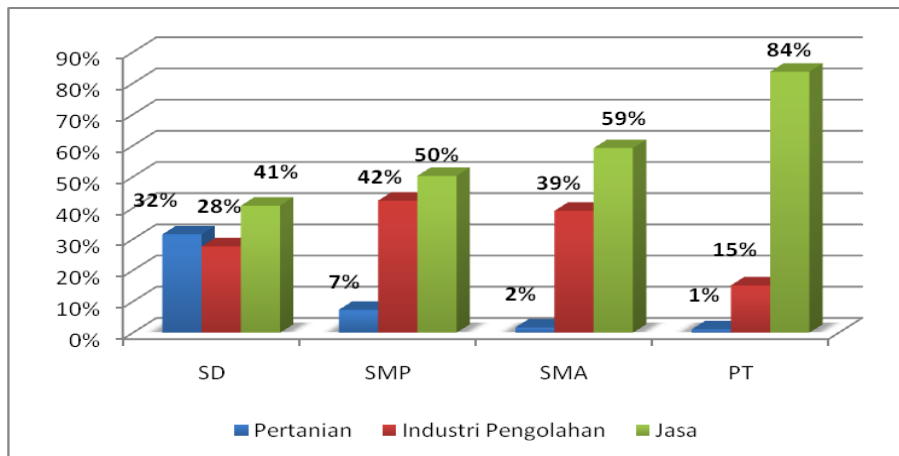
Era industri 4.0 menuntut manusia memiliki kapasitas SDM yang unggul sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya dan lapangan pekerjaan yang digelutinya. SDM unggul menurut Satar (2002: 432) menyebutkan bahwa dari segi keunggulannya, manusia unggul terbagi ke dalam 2 jenis, yaitu: *pertama*, keunggulan individualistik yang keunggulannya hanya sebatas untuk kepuasan dirinya sendiri⁹. *Kedua*, keunggulan partisipatoris merupakan keunggulan yang dimiliki seseorang yang secara aktif dikembangkan secara inklusif dengan tujuan tidak hanya untuk kepuasan dirinya, namun juga untuk kepentingan masyarakat luas¹⁰. Kedua jenis keunggulan ini sangat melekat dalam hidup manusia, namun yang lebih relevan berkembang dalam era industri 4.0 yaitu keunggulan partisipatoris. Manusia yang memiliki keunggulan ini lebih cenderung mengutamakan kerja bersama, gotong royong dalam aspek kehidupan sosial dan kemasyarakatan, sebagaimana komunitas di pedesaan (Syafar, 2017: 111).

Banten dengan jumlah penduduk sekitar 12.6 juta jiwa yang memiliki angkatan kerjanya sebanyak 5.8 juta jiwa, dimana penduduk yang bekerja sekitar 5.3 juta jiwa perlu menciptakan manusia yang memiliki keunggulan partisipatoris (lihat **Gambar 3**). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja di berbagai lapangan pekerjaannya dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Produktivitas merupakan konsep yang luas, yang secara sederhana diartikan sebagai meningkatkan output dengan memperkecil input. Menurut Sinungan dalam Wahyuningsih (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja bertujuan untuk menyediakan lebih banyak produk dan jasa yang akan digunakan oleh manusia, dengan menggunakan sumber-sumber *riil* yang semakin dikit. Cakupan produktivitas kerja mencakup berbagai hal, seperti: produktivitas waktu & tenaga, produktivitas organisasi/lembaga, produktivitas tenaga kerja, produktivitas bisnis dan pemasaran dan lain sebagainya.

⁹ Jenis manusia unggul individualistik tidak sejalan dengan citra manusia di era industri 4.0 dikarenakan tipe manusia ini menganggap keunggulan yang diperolehnya hanya ditujukan untuk mengumpulkan harta dan memupuk kekuasaan. Tipe manusia ini perilakunya hedonis bahkan karakternya cenderung *homo homini lupus*. Lihat: Satar, *Pengembangan SDM Indonesia Unggul Menghadapi Masyarakat Kompetitif Era Globalisasi*, 2002 hal. 432-433

¹⁰ Jenis manusia unggul partisipatoris berkarakter inklusif dengan megedepankan kerjasama antar sesama sebagai basis etos kerjanya, saling membantu/gotong royong mengembangkan bakat dan keahliannya serta saling memberdayakan agar dapat berpartisipasi didalam kehidupan yang penuh persaingan. Lihat: *Ibid*, hal. 433

Indikator produktivitas kerja yang dilakukan oleh manusia terletak pada etos kerja sesuai dengan lapangan pekerjaan utamanya. Data BPS Provinsi Banten (2019) dalam laporannya mencatat setidaknya ada 3 (tiga) kategori lapangan pekerjaan utama yang digeluti oleh penduduk yang bekerja sekitar 5,3 juta jiwa, yaitu pertanian, industri pengolahan/manufaktur, dan jasa/service. Berdasarkan pendidikannya, penduduk Banten mendominasi pekerjaan di sektor Jasa, kemudian disusul sektor manufaktur yang banyak digeluti oleh penduduk dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) & Sekolah Menengah Atas (SMA). Sedangkan sektor pertanian masih didominasi para lulusan sekolah (SD). Sebagaimana diperlihatkan pada **Gambar 6** di bawah ini.



Gambar 5. Lapangan Pekerjaan menurut Tingkat Pendidikan Penduduk yang Bekerja di Provinsi Banten tahun 2018

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2019 hal. 81 (data diolah)

Berdasarkan data di atas, dapat digambarkan bahwa untuk menciptakan SDM yang unggul dan memiliki produktivitas kerja di Banten masih dihadapkan oleh berbagai tantangan, utamanya yaitu: tingkat pendidikan penduduk yang bekerja. Data menunjukkan bahwa lulusan Perguruan Tinggi (PT) dan SMA relatif sedikit yang bekerja di sektor pertanian. Mereka lebih mendominasi di sektor jasa, padahal sektor pertanian di Banten memiliki sumberdaya alam (SDA) yang relatif kaya, yang jika dikembangkan oleh para lulusan SMA maupun PT dengan etos kerja yang mumpuni akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Untuk itu, pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya perlu memiliki kebijaksanaan untuk menciptakan SDM yang memiliki keunggulan sesuai dengan lapangan pekerjaan penduduk.

Kebijakan yang dicanangkan oleh para pemangku kepentingan di Banten bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan sosial penduduknya. Kesejahteraan sosial menurut Adi (2018) merupakan upaya sistematis dan terencana untuk memenuhi kebutuhan dasar warga Negara, baik sosial, material dan spritual agar mampu mewujudkan keberfungsian sosialnya. Program pemerintah untuk mewajibkan belajar hingga jenjang SMA merupakan kebijakan yang baik bagi peningkatan kualitas SDM, sebab di Banten penduduk yang bekerja 35,58% merupakan lulusan SD (lihat **Gambar 4**). Dengan demikian, upaya untuk mewujudkan kesejahteraan sosial di Banten perlu meningkatkan program afirmasi di bidang sosial berupa pelayanan pendidikan bagi penduduknya agar menjadi SDM yang unggul dengan kapasitas dan keterampilan serta etos kerja yang handal di era industri 4.0 saat ini berbasis penguatan spritual, yang selanjutnya akan tercipta produktivitas yang tinggi sehingga terpenuhinya kebutuhan materil masyarakat Banten¹¹.

Selanjutnya, sejalan dengan agenda SDGs tahun 2030, maka para pemangku kepentingan di Banten perlu melakukan kebijakan *riil* untuk menciptakan SDM yang memiliki keunggulan patispatif agar mampu memiliki produktivitas yang tinggi. Indikator manusia dikatakan produktif, yaitu: *Pertama*, keahlian dimana manusia yang memiliki keahlian sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalismenya dalam bekerja, sehingga dirinya memiliki kemampuan melaksanakan tugas dengan baik. *Kedua*, semangat kerja, merupakan usaha/bekerja yang dilakukan akan lebih baik dari hari sebelumnya, hal ini dapat dilihat dari etos kerja dan output/hasil yang dicapai. *Ketiga*, pengembangan diri, mengacu pada upaya peningkatan kemampuan kerja berdasarkan harapan dan tantangan apa yang akan dihadapi. *Keempat*, mutu/kualitas, dimana manusia selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya yang tujuannya untuk memberikan hasil yang terbaik. *Kelima*, esisiensi menjadi faktor penting dalam produktivitas karena berkaitan dengan perbandingan antara output/hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input), dimana input dan output sebagai aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi manusia.

¹¹ Agenda program pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) tahun 2030 merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua pemangku kepentingan di semua level, termasuk Banten. Lihat: (*Sustainable Development Goals (SDGs) 2017*)

Untuk mencapai indikator di atas, maka SDM yang unggul dan produktif setidaknya memiliki unsur-unsur berikut ini dalam etos kerjanya:

1. Disiplin dan dedikasi kerja.

SDM yang unggul yaitu orang yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketepatan waktu dan juga menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Upaya itu sebagai bentuk dedikasi dirinya terhadap tugas dan pekerjaannya, memiliki rasa pengabdian sesuai dengan arah yang diharapkan. Untuk itu, dedikasi perlu ada visi ideal yang dituangkan dalam bentuk nyata, sehingga pencapaian dedikasinya bisa terwujud sebagai SDM yang unggul dan produktif.

2. Kejujuran.

Era industri 4.0 menuntut SDM memiliki nilai kejujuran agar mampu berkontribusi bagi kesejahteraan masyarakat. Nilai kejujuran merupakan faktor penting bagi seseorang agar bisa bekerjasama dengan yang lain, membangun kepercayaan dengan memperkuat modal sosialnya agar menjadi SDM yang profesional dalam pekerjaannya, sehingga akan tercipta etos kerja sebagai SDM unggul dan produktif.

3. Selalu berinovasi.

SDM yang unggul selalu memiliki pemikiran "*out of the box*" dalam memandang kinerja yang dilakukan, terus melakukan perubahan dan selalu melakukan perbaikan. Era industri 4.0 banyak membutuhkan berbagai penemuan baru yang dihasilkan dari SDM unggul untuk mempermudah pelayanan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi.

4. Ketekunan.

SDM unggul tentu berjiwa tekun yang selalu menghasilkan output, dengan memanfaatkan waktu dan tenaga secara efisien dan efektif. Ketekunan seseorang akan terlihat pada output pekerjaannya yang mampu diselesaikan sesuai dengan target yang diharapkan.

5. Keuletan.

SDM unggul memiliki jiwa ulet dan tidak pantang menyerah. Keuletan tersebut akan berdampak pada disiplin dan desikasi pekerjaannya sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kelima unsur di atas menjadi penting bagi para pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan afirmatif bagi peningkatan kapasitas SDM unggul di Banten. Berbagai program yang dijalankan tersebut perlu partisipasi dari semua pihak, diantaranya: pemerintah, akademisi, *Non Government Organization* (NGO), dan swasta. Masing-masing memiliki peran untuk mewujudkan SDM yang unggul untuk menciptakan produktivitas kerja dalam mewujudkan kesejahteraan di Banten. Pemerintah selalu gencar mengawal kebijakan wajib belajar hingga jenjang SMA/ sederajat, serta merealisasikan program Kampus Merdeka bagi institusi PT¹². Kebijakan ini menuntut semua pihak (stakeholders) di Banten untuk bisa berkontribusi bagi pengembangan SDM yang lebih baik.

Selanjutnya, kebijakan afirmasi lainnya yaitu menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat bagi warga miskin di pedesaan untuk menumbuhkan ekonomi lokal. Program ini menjangkau masyarakat, khususnya bagi lulusan SD dan SMP agar memiliki kapasitas yang cakap mengembangkan potensi lokalnya dalam bentuk ekonomi kreatif. Melalui pemanfaatan SDA yang dimiliki oleh Banten, rakyat kecil di pedesaan mampu menumbuhkan semangat berwirausaha dalam membantu ekonomi lokal dalam naungan berbagai program pemberdayaan, misalnya: Pengembangan Usaha Ekonomi, Desa Wisata, Wisata Religi/Syari'ah, Desa Mandiri Pangan, Industrialisasi Pertanian dan Pedesaan, dan sebagainya. Syafar (2017: 3) menyebut berbagai agenda program pembangunan perlu diarahkan dapat menjangkau semua lapisan sosial, khususnya bagi rakyat kecil untuk mengurangi kemiskinan.

Pengembangan SDM unggul membutuhkan kerja bersama antar pemangku kepentingan, lintas sektoral dan lintas administrasi pemerintahan (pusat dan daerah). Hal ini jika diimplementasikan akan memberikan manfaat bagi masyarakat Banten dan Indonesia, dimana Negara akan memiliki SDM unggul yang akan mendukung pembangunan ekonomi untuk kesejahteraan dan keadilan sosial bagi rakyatnya. Pada akhirnya, Negara tidak lagi bergantung pada Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam membangun bangsa ini, tetapi sudah memiliki SDM unggul yang dihasilkan dari investasi yang dilakukan oleh Negara untuk kemakmuran rakyatnya.

¹² Program Kampus Merdeka secara resmi dicanangkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan 24 Januari 2020, diantaranya: Hak Mahasiswa Belajar 3 (tiga) Semester di Luar Program Studi. Lihat: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Luncurkan Empat Kebijakan Merdeka Belajar: Kampus Merdeka*, 2020

KESIMPULAN & REKOMENDASI

Urgensi SDM unggul dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di Banten membutuhkan etos kerja yang handal. Masyarakat Banten yang memiliki nilai-nilai sosial budaya yang khas dan kuat dalam menjalankan ajaran agama, dimana Islam dan agama-agama besar lainnya memiliki perspektif yang sama dalam menguatkan etos kerja bagi pemeluknya. Hal ini dimaksudkan agar manusia memiliki produktivitas kerja yang tinggi sejalan dengan agenda SDGs 2030, sebagai program lintas sektoral dalam rangka mewujudkan Indonesia yang sejahtera. Peran *stakeholders* menjadi penting untuk menyusun dan mengimplementasikan kebijakan afirmatif untuk menciptakan SDM yang memiliki keunggulan partisipatoris.

Sejalan dengan agenda SDGs tahun 2030 tersebut, maka para pemangku kepentingan di Banten perlu melakukan kebijakan *riil* dalam bentuk program peningkatan kapasitas untuk menciptakan SDM yang memiliki keunggulan partisipatoris agar mampu memiliki produktivitas yang tinggi. Indikator manusia dikatakan produktif, yaitu: *Pertama*, ahli (*expert*) & profesional. *Kedua*, semangat kerja yang tinggi. *Ketiga*, pengembangan diri. *Keempat*, mutu/kualitas kerja. *Kelima*, efisien. Kelima indikator tersebut sebagai faktor penting dalam pencapaian produktivitas bagi setiap manusia, sehingga akan memicu tumbuhnya SDM yang memiliki keunggulan partisipatoris.

Berbagai program yang dirumuskan tersebut perlu partisipasi dari semua pihak, diantaranya: pemerintah, akademisi, *Non Government Organization* (NGO), swasta & dan masyarakat. Masing-masing memiliki peran untuk mewujudkan SDM yang unggul untuk menciptakan produktivitas kerja dalam mewujudkan kesejahteraan di Banten. Pemerintah selalu gencar mengawal kebijakan wajib belajar bagi rakyat hingga jenjang SMA/ sederajat, serta memiliki kesungguhan merealisasikan program Kampus Merdeka bagi institusi PT. Kemudian kebijakan afirmasi lainnya yaitu menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat bagi warga miskin di pedesaan untuk menumbuhkan ekonomi lokal. Melalui pemanfaatan SDA yang dimiliki oleh Banten, rakyat kecil di pedesaan mampu menumbuhkan semangat berwirausaha dalam membantu ekonomi lokal dalam naungan berbagai program pemberdayaan, misalnya: Pengembangan Usaha Ekonomi, Desa Wisata, Wisata Religi/Syari'ah, Desa Mandiri Pangan, Industrialisasi Pertanian dan Pedesaan, dan sebagainya.

Selanjutnya, komitmen pemerintah dalam memberikan peluang bagi warga negaranya di setiap bidang pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sebagai komitmen penting Negara untuk mengurangi dan bahkan menghilangkan keterlibatan TKA dalam implementasi berbagai program pembangunan di Indonesia, khususnya di Banten. Dengan bangsa ini memiliki SDM unggul, maka tidak menjadi alasan lagi untuk mempekerjakan TKA di Indonesia karena keterbatasan SDM, karena keunggulan SDM Indonesia sudah setara dengan bangsa-bangsa lainnya di Dunia. Akhirnya, Negara ini memiliki kesungguhan untuk merealisasikan keadilan sosial sebagai Negara yang mampu mewujudkan kesejahteraan bagi warga negaranya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto. 2018. *Kesejahteraan Sosial: Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, Dan Kajian Pembangunan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Badan Pusat Statistik. 2019a. "Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia." <https://Bps.Go.Id>. 2019. <https://ipm.bps.go.id/data/nasional>.
- . 2019b. *Provinsi Banten Dalam Angka 2019*. Edited by Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik. 1st ed. Serang: Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. <https://banten.bps.go.id/publication/>.
- Banu Prasetyo dan Umi Trisyanti. 2018. "Revolusi Industri 4.0 Dan Tantangan Perubahan Sosial." In *Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0*, 22–27. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>.
- Jati, Wasisto Raharjo. 2018. "Agama Dan Spirit Ekonomi: Studi Etos Kerja Dalam Komparasi Perbandingan Agama." *Al Qalam; Vol 35 No 2 (2018): July - December 2018* DOI - 10.32678/Alqalam.V35i2.1066 35 (2): 59. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v35i2.1066>.
- Kartasasmata, Ginanjar. 1996. "Pembangunan Untuk Rakyat: Memadukan Pertumbuhan Dan Pemerataan." *Economic Development-Indonesia; Economic Policy; Economic Conditions-1945*, 234–35.
- Kementerian Agama RI. n.d. "Website Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia." Accessed February 1, 2020. <https://quran.kemenag.go.id/>.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. 2020. "Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Luncurkan Empat Kebijakan Merdeka Belajar: Kampus Merdeka." Kemendikbud RI. 2020. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/01/mendikbud-luncurkan-empat-kebijakan-merdeka-belajar-kampus-merdeka>.
- Madjid, Nurkhoilis. 2000. *Masyarakat Religius*. Jakarta: Paramadina.
- Nasir, Nanat Fatah. 1999. *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*. Bandung: Gunung Jati Press.
- Natasuwarna, Amar P. 2019. "Tantangan Menghadapi Era Revolusi 4.0 - Big Data Dan Data Mining." In *Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat 2019*. Pontianak: STMIK Pontianak.
- Prasetyo, Eko. 2013. "Capaian Pertumbuhan Ekonomi Berkualitas Di Indonesia." *Jejak* 1 (1): 1–11.
- Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. Jakarta: Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Republik Indonesia. 2019. "Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia Dalam Rangka HUT Ke-74 Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Di Depan Sidang Bersama Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia." Jakarta.

- Satar, Muhammad. 2002. "Pengembangan SDM Indonesia Unggul Menghadapi Masyarakat Kompetitif Era Globalisasi." *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan* 18 (4): 429–42.
- Satya, Venti Eka. 2018. "Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0." In *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0*, X:19.
- Sustainable Development Goals (SDGs). 2017. "Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan." SDGs Indonesia. 2017. <https://www.sdg2030indonesia.org/page/5-perpres>.
- Suwardana, Hendra. 2018. "Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental." *JATI UNIK: Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri* 1 (2): 102–10. <https://doi.org/10.30737/jatiunik.v1i2.117>.
- Syafar, Muhammad. 2017. "Modal Sosial Komunitas Dalam Pembangunan Sosial." *Lembaran Masyarakat* III (1): 1–22. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/lembaran/article/view/530/457>.
- Syafar, Muhammad. 2017. "Fieldwork Notes." *Kawalu: Journal of Local Culture* 4 (1): 107. <https://doi.org/10.32678/kawalu.v4i1.831>.
- Tualaka, JF. 2010. *Sepiring Motivasi Untuk Sarapan Pagi*. Edited by Pratiwi Utami. 1st ed. Yogyakarta: Jogja Bangkit Publisher.
- United Nations Development Programme. 2019. *HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2019 (Beyond Income, Beyond Averages, Beyond Today: Inequalities in Human Development in The 21st Century)*. New York: United Nations Development Programme (UNDP). <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>.
- Wahyuningsih, Sri. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Warta Dharmawangsa*, no. 60.
- Weber, Max. 2006. *Etika Protestan Dan Spirit Kapitalisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.