

## KARYAWAN SEBAGAI ASET DAN IMPLEMENTASINYA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

**Rois Syarif Qoidhul Haq**

Kesatuan Nelayan Tradisional Indonesia- Jakarta. Email: roislpdp112@gmail.com

### Abstrak

Kinerja suatu organisasi/perusahaan tidak dapat terlepas dari sukses pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Agar suatu organisasi yang memiliki kinerja berkesinambungan, organisasi selayaknya memenuhi indikator-indikator kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk, efektivitas penggunaan sumber organisasi, cara melakukan pekerjaan, efek atas suatu upaya, metode melaksanakan tugas, standar sejarah, dan standar nol atau absolut. Indikator-indikator tersebut akan terpenuhi bila organisasi memperlakukan karyawan sebagai aset, saling memiliki, dan melakukan engagement kepada karyawan. Hal ini sejalan dengan bentuk kerjasama antara pengusaha dengan pekerja yang secara yuridis telah diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: *karyawan, aset, hukum, ketenagkerjaan*

### A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi/perusahaan selayaknya melaksanakan program berbasis kinerja, karena bila perusahaan tidak melakukan penilaian kinerja akan berdampak terhadap organisasi/perusahaan dan karyawan. Namun dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berkesinambungan pada era digital saat ini, karyawan selayaknya tidak dipahami sebagai biaya semata, tetapi di sisi lain dipahami pula sebagai aset. Studi ini berusaha menjawab rumusan permasalahan yang mempertanyakan bagaimana pemahaman karyawan sebagai aset dan implementasinya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

### B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 1. Kinerja Organisasi sebagai Justifikasi Karyawan Sebagai Aset Organisasi

Kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Rahadi, 2010). Tentunya, bila organisasi/perusahaan tidak melakukan penilaian kinerja akan menyebabkan dampak negative bagi organisasi/perusahaan, seperti terjadinya demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran/tujuan organisasi/perusahaan. Sehingga organisasi/perusahaan penting memainkan peran *performance measurement systems* yang memberikan wawasan praktis untuk merancang sistem kinerja (de Lima *et al*, 2013).

Dengan telah dimilikinya kinerja perusahaan/organisasi, seperti melalui tenaga kerja yang berkarakteristik pribadi yang memadai, maka selanjutnya perusahaan akan menjadi lebih mudah membentuk fondasi sistem kerja berkinerja tinggi melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, dimana perusahaan memadukan teknologi, struktur organisasi, orang, dan proses, harus dapat bekerja bersama dalam memberi keunggulan yang kompetitif dalam lingkungan perusahaan, sebagaimana Noe *et al* (2016, 5) telah menegaskan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi sangat penting dalam menguatkan organisasi menghadapi badai resesi.

Mengingat pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan, maka agar fungsi sistem penghargaan berbasis kinerja dapat dicapai perlu diberikan dikomunikasikan beberapa elemen penting kinerja terhadap karyawan, seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Rahadi, 2010, 9). Organisasi/perusahaan harus mengkomunikasikan elemen penting kinerja tersebut karena karyawan harus diberikan pemahaman terlebih dahulu tentang kriteria pekerjaannya sehubungan dengan apa yang dibayar organisasi/perusahaan untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga selayaknya kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya harus tetap dikomunikasikan kepada karyawan (Rahadi, 2010, 9).

Pengembangan dan penjelasan elemen-elemen penting dalam pengukuran kinerja disarikan berdasarkan pemikiran Rahadi (2010, 26-29) yang indicator-indikatornya adalah kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk, efektivitas penggunaan sumber organisasi, cara melakukan pekerjaan, efek atas suatu upaya, metode melaksanakan tugas, standar Sejarah, dan standar nol atau absolut.

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Ukuran kualitatif melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja. Kriteria ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk merujuk pada penentuan batasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat suatu atau melayani sesuatu, yang pada umumnya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat, atau dalam periode apa. Kriteria efektivitas penggunaan sumber organisasi. Kriteria ini dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku. Cara melakukan pekerjaan dilakukan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan. Efek atas suatu upaya merupakan pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata sehingga dan agar supaya yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan. Metode melaksanakan tugas merupakan suatu standar yang digunakan jika terdapat undang-undang kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau terdapat cara pengecualian kerja. Standar sejarah merupakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau dari pada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas. Standar nol atau absolut merupakan standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

## **2. Karyawan sebagai Aset**

Adalah lebih baik pada era global sekarang ini bila karyawan dipahami pula sebagai asset dipahami sebagai biaya (*cost*). Karena praktik SDM berarti berbicara tentang bagaimana menghargai manusia yang ada dalam suatu perusahaan karena manusia dalam perusahaan adalah investasi atau asset yang harus dijaga dan dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seharusnya perusahaan menghargai setiap SDM-nya, terutama yang telah membuktikan loyalitas dan pengalaman kerjanya. Ansory dan Indrasari (2018) telah menegaskan bahwa keunggulan kompetitif dari unsur sumberdaya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, sehingga orang-orang dalam organisasi merupakan sumberdaya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumberdaya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumberdaya manusia dalam kurun waktu jangka yang panjang, karena harus disadari apabila terjadi perubahan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan berpengaruh

terhadap perusahaan/organisasi. Namun adalah kurang menghargai bila karyawan dipahami sebagai biaya (*cost*), yang artinya sekedar dibayar saja sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi yang hanya menyebabkan timbulnya tekanan pada seluruh perusahaan untuk berusaha lebih produktif karena kurangnya kesadaran kepada karyawan untuk menempatkan tujuan perusahaan pada posisi yang saling memiliki. Dalam konteks karyawan sebagai investasi, maka perusahaan seharusnya perduli pada tingkat kesejahteraan bahkan perusahaan harusnya melakukan engagement kepada karyawan mengingat banyak klaim dan penelitian telah mengaskan bahwa kunci sukses SDM adalah kontribusi secara signifikan terhadap *competitive advantage* (Beardwell dan Thompson, 2017).

### 3. Implementasi Karyawan sebagai Aset dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Kerjasama antara pengusaha dengan pekerja perlu dijalin sehubungan dengan secara yuridis berlaku Undang- Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) di Indonesia, sebagaimana hukum ketenagakerjaan terfokus pada buruh yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka (Van Voss, 2012).

Untuk menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial di dalam suatu perusahaan, diperlukan beberapa sarana dan lembaga. Adapun beberapa sarannya adalah perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan direstrukturisasi dan dibagi ke dalam tiga legislasi utama: Undang- Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun lembaga menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial adalah internal perusahaan dengan serikat buruh dan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal perlunya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha; atau dalam hal berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertamakali;
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

### C. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa suatu organisasi yang memiliki kinerja berkesinambungan dengan indicator-indikatornya adalah kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk, efektivitas penggunaan sumber organisasi, cara melakukan pekerjaan, efek atas suatu upaya, metode melaksanakan tugas, standar sejarah, dan standar nol atau absolut, maka organisasi tersebut seharusnya memperlakukan karyawan sebagai asset, saling memiliki, dan melakukan engagement kepada karyawan mengingat kunci sukses SDM adalah kontribusi secara signifikan

terhadap kompetitif advantage. Adapun implementasi karyawan sebagai asset perusahaan telah terwujud dalam bentuk kerjasama antara pengusaha dengan pekerja dengan secara yuridis berlaku Undang- Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo, Indomedia Pustaka, 2018.
- Beardwell, Julie, dan Amanda Thompson, *Human Resource Management: A Contemporary Approach*, Harlow, Pearson Education Limited, 2017.
- Davies, Brent, dan Barbara J. Davies. *Talent Management in Education*, Sage Publicatins Ltd., London. 2011.
- de Lima, Edson Pinheiro, Sergio E. Gouvea da Costa, Jannis Jan Angelis, Juliano Munik, Performance measurement systems: A consensual analysis of their roles, *International Journal of Production Economics*, Vol. 146, Issue 2, 2013, pp. 524-542.
- Fitzsimmons, James A., dan Fitzsimmons, Mona J. *Service Management: Operations, Strategy, Information Technology*. McGraw-Hill, New York. 2011.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright, 2016, *Fundamentals of Human Resource Management*, New York, McGraw-Hill Education.
- Rahadi, Dedi Rianto. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang, Tunggal Mandiri Publishing. 2010.
- Van Voss, Guus Heerma, Pengantar, dalam Van Voss, Guus Heerma dan Surya Tjandra (Eds.), *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar, Pustaka Larasan, 2012.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.