

**USULAN PENELITIAN DESERTASI**

**MODEL PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL  
DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN  
SUBJEKTIF DAN KAPABILITAS GLOBAL KARYAWAN:  
STUDI PADA KARYAWAN LOKAL PERUSAHAAN  
MANUFAKTUR  
DI KOTA TANGERANG**

*Models of Local Labor Empowerment and Their Implications for  
Subjective Well-being and Global Employee Capabilities: A  
Study on Local Employees of Manufacturing Companies in  
Tangerang City*

**UJANG HENDRA GUNAWAN  
A033212015**



**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**USULAN PENELITIAN DESERTASI**

**MODEL PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL  
DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN  
SUBJEKTIF DAN KAPABILITAS GLOBAL KARYAWAN:  
STUDI PADA KARYAWAN LOKAL PERUSAHAAN  
MANUFAKTUR  
DI KOTA TANGERANG**

*Models of Local Labor Empowerment and Their Implications for  
Subjective Well-being and Global Employee Capabilities: A  
Study on Local Employees of Manufacturing Companies in  
Tangerang City*

diajukan oleh:

**UJANG HENDRA GUNAWAN  
A033212015**



**Kepada**

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

## LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

### MODEL PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DAN KAPABILITAS GLOBAL KARYAWAN: STUDI PADA KARYAWAN LOKAL PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA TANGERANG

disusun dan diajukan oleh:

**UJANG HENDRA GUNAWAN**  
**A033212015**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Doktor Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
pada tanggal .....  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

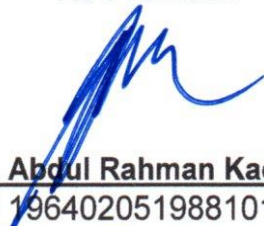
Promotor



**Prof. Dr. Nuraeni Kadir, S.E., M.Si**

NIP 195603151992032001

Ko-Promotor

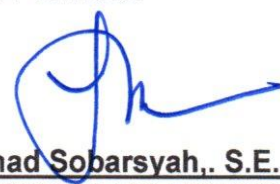


**Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si**

NIP 196402051988101001

Ketua Program Studi,

Ko-Promotor



**Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si**

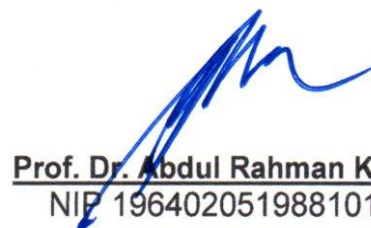
NIP 196806291994031002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



**Prof. Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., MT**

NIP 196012311988111002



**Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si**

NIP 196402051988101001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : UJANG HENDRA GUNAWAN

NIM : A033212015

Jurusan/Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa disertasi yang berjudul

MODEL PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL DAN IMPLIKASINYA  
TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DAN KAPABILITAS GLOBAL  
KARYAWAN: STUDI PADA KARYAWAN LOKAL PERUSAHAAN MANUFAKTUR  
DI KOTA TANGERANG

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis/disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/ diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah Disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 23 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



10000  
SEPULUH RIBU RUPIAH  
METRAH  
TEMPEL  
340BEALX293038677

UJANG HENDRA GUNAWAN

## ABSTRAK

UJANG HENDRA GUNAWAN. *Model Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Subjektif dan Kapabilitas Global Tenaga Kerja: Studi pada Karyawan Lokal Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang* (dibimbing oleh Nuraeni Kadir, Rahman Kadir dan Muhammad Sobarsyah).

Penelitian ini bertujuan (1) memahami historis yang melatarbelakangi keberhasilan tenaga kerja lokal pada karyawan lokal pada karyawan lokal perusahaan manufaktur di Kota Tangerang, (2) memahami persepsi tenaga kerja lokal dalam pembentukan kesejahteraan subjektif untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan (3) membentuk dan menjelaskan model pengembangan sumber daya lokal agar mampu bersaing secara global. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif eksplorasi. Sampel dari perusahaan dari kawasan industri Jatake yang beroperasi di Kota Tangerang, Banten dengan informan/partisipan sebanyak 5 orang (tenaga kerja lokal). Jenis penelitian kualitatif eksplorasi yaitu studi kasus dengan dengan mengevaluasi atau menganalisis secara mendalam isu pemberdayaan tenaga kerja lokal. Teknik analisis data yang digunakan yaitu gabungan model analisis Creswell dan Spradley untuk analisis domain dan taksonomi hasil wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan tenaga kerja lokal pada perusahaan ditentukan oleh rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, keadilan dalam perusahaan serta pemberdayaan lokal. Kesejahteraan subjektif diperoleh melalui peningkatan jabatan tenaga kerja lokal, peningkatan rasio penggunaan tenaga kerja lokal, dan kemampuan tenaga kerja lokal yang berstandar global. Pengembangan sumber daya lokal dilakukan melalui penerapan dominan status sosial ekonomi rendah, domain sahinisme, dan domain tersedianya pelatihan atau pengembangan terstruktur agar tenaga kerja lokal menjadi sumber daya manusia yang bersaing di tingkat lokal. Model pemberdayaan tenaga kerja lokal yang efektif mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif dan sikap sahinisme keadaeran mampu mendorong tercapainya daya saing global dan peningkatan kinerja.

Kata kunci: tenaga kerja lokal, model pemberdayaan, kesejahteraan subjektif kapabilitas global



## ABSTRACT

UJANG HENDRA GUNAWAN. *Local Labor Empowerment Model and Its Implications for the Subjective Welfare and Global Capabilities of the Labor: Study of Local Employees of Manufacturing Companies in Tangerang City* (Supervised by Nuraeni Kadir, Abdul Rahman Kadir, and Muhammad Sobarsyah)

This research aims to comprehend the historical background to the success of local labor in local employees of manufacturing companies in Tangerang City; to comprehend the perceptions of local labor in forming subjective well-being to increase work productivity; and to form and describe a local resource development model to be able to compete globally. This research is research that uses exploratory qualitative methods. Samples from companies from the Jatake industrial area operating in Tangerang City, Banten, with 5 informants/participants (local labor). This type of research is qualitative exploration, namely a case study that evaluates or analyzes in depth the issue of empowering local labor. The data analysis technique used in this qualitative research is a combination of the Creswell and Spradley analysis models for domain analysis and taxonomy of interview results. The results of this research show that the success of local labor in companies is determined by recruitment, training, career development, justice within the company, and local empowerment. Subjective welfare is obtained by increasing the position of local labor, increasing the ratio of using local labor, and the ability of local labor to global standards. Local resource development is carried out through the application of the low socio-economic status domain, the chauvinism domain, and the domain of availability of structured training or development. Therefore, local labor becomes human resources that can compete at the global level. An effective local worker empowerment model can improve subjective well-being and an attitude of regional chauvinism can encourage the achievement of global competitiveness and increased performance.

Keywords: Local Labor, Empowerment Model, Subjective Welfare, Global Capability, and Chauvinism.



## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmaanirrahiim*

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Doktor pada Program Studi Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan disertasi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan tenma kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP. beserta Wakil Dekan atas segala bantuan yang telah penulis terima selama menempuh pendidikan.
2. Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA. CRBD, CWMA, CWM(R) atas motivasi, arahan dan bimbingan dalam proses penyelesaian studi.
3. Prof. Dr. Nuraeni Kadir, S.E.,M.Si selaku promotor, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si selaku kopromotor I, serta Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E.,M.Si selaku kopromotor II yang selalu meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan memberikan arahan, bimbingan serta petunjuk dalam penyelesaian disertasi ini.
4. Seluruh staf pengajar Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu selama proses perkuliahan.
5. Semua sanak-keluarga yang tak bisa disebutkan satu per satu yang selalu memberikan perhatian, dorongan dan doa bagi penulis.
6. Teman-teman mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin, angkatan 2021, 2022, 2023 yang selalu mendukung dan memberikan bantuan bagi penulis selama penyelesaian studi.
7. Seluruh staf dan pegawai Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan pelayanan administrasi dan

akademik yang optimal kepada penulis selama menempuh pendidikan.

8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga disertasi dapat terselesaikan.

Untuk semuanya itu semoga Allah SWT senantiasa dapat memberikan balasan yang baik dan bernilai ibadah di sisi-Nya Aamiin

Makassar, April 2024

(Ujang Hendra Gunawan)



## ABSTRAK

**Ujang Hendra Gunawan**, Model Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Subjektif dan Kapabilitas Global Tenaga Kerja: Studi pada Karyawan Lokal Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang (dibimbing oleh Nuraeni Kadir, Abdul Rahman Kadir, dan Muhammad Sobarsyah).

Penelitian ini bertujuan untuk (i) memahami historis yang melatarbelakangi keberhasilan tenaga kerja lokal pada karyawan lokal perusahaan manufaktur di Kota Tangerang; (ii) memahami persepsi tenaga kerja lokal dalam pembentukan kesejahteraan subjektif untuk meningkatkan produktivitas kerja; dan (iii) membentuk dan menjelaskan model pengembangan sumber daya lokal agar mampu bersaing secara global.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif eksplorasi. Sampel dari perusahaan dari kawasan industri Jatake yang beroperasi di Kota Tangerang, Banten, dengan informan/partisipan sebanyak 5 orang (tenaga kerja lokal). Jenis penelitian ini kualitatif eksplorasi yaitu studi kasus dengan mengevaluasi atau menganalisis secara mendalam isu pemberdayaan tenaga kerja lokal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini yaitu gabungan model analisis Creswell dan Spradley untuk analisis domain dan taksonomi hasil wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan tenaga kerja lokal pada perusahaan ditentukan oleh rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, keadilan dalam perusahaan serta pemberdayaan lokal. Kesejahteraan subjektif diperoleh melalui peningkatan jabatan tenaga kerja lokal, peningkatan rasio penggunaan tenaga kerja lokal, dan kemampuan tenaga kerja lokal yang berstandar global. Pengembangan sumber daya lokal dilakukan melalui penerapan domain status sosial ekonomi rendah, domain sauinisme, dan domain tersedianya pelatihan atau pengembangan terstruktur agar tenaga kerja lokal menjadi sumber daya manusia yang dapat bersaing di tingkat global. Model pemberdayaan tenaga kerja lokal yang efektif mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif dan sikap sauinisme kedaerahan mampu mendorong tercapainya daya saing global dan peningkatan kinerja.

**Kata Kunci** : Tenaga Kerja Lokal, Model Pemberdayaan, Kesejahteraan Subjektif, Kapabilitas Global, dan Sauinisme

## **ABSTRACT**

**Ujang Hendra Gunawan**, Model of Local Workforce Empowerment and Its Implications for Subjective Well-being and Global Workforce Capability: A Study on Local Employees of Manufacturing Companies in Tangerang City (supervised by Nuraeni Kadir, Abdul Rahman Kadir, and Muhammad Sobarsyah).

This research aims to (i) understand the historical background that underlies the success of local workers in manufacturing companies in Tangerang City; (ii) comprehend the perceptions of local workers in forming subjective well-being to enhance work productivity; and (iii) develop and explain a model for local resource development to compete globally.

This study employs an exploratory qualitative method. Samples were taken from companies in the Jatake industrial area operating in Tangerang City, Banten, with 5 informants/participants (local workers). The research is qualitative exploration, specifically a case study evaluating or analyzing in-depth the issue of local workforce empowerment. The data analysis technique used in this qualitative research combines Creswell and Spradley (1979) analysis models for domain analysis and interview result taxonomy.

The findings indicate that the success of local workers in companies is determined by recruitment, training, career development, fairness in the company, and local empowerment. Subjective well-being is achieved through the advancement of local workers' positions, increased ratio of local workforce utilization, and global-standard capabilities of local workers. Local resource development is carried out through the application of low socio-economic status domain, chauvinism domain, and the availability of structured training or development to make local workers competitive globally. An effective model of local workforce empowerment can enhance subjective well-being and regional chauvinism attitudes, driving global competitiveness and performance improvement.

**Keywords:** Local Workforce, Empowerment Model, Subjective Well-being, Global Capability, and Chauvinism.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	15
1.3    Tujuan Penelitian .....	23
1.4    Kegunaan Penelitian .....	23
1.5    Keaslian Penelitian.....	25
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>27</b>
2.1    Landasan Teori .....	27
2.1.1.    Pemberdayaan Pekerja .....	29
2.1.2.    Hubungan Pemimpin dan Bawahan (Leadership and Membership Exchange – LMX) .....	38
2.1.3.    Ketenagakerjaan ( <i>Employment</i> ).....	40
2.1.4.    Karakter Individualis .....	54
2.1.5.    Kesejahteraan Subjektif.....	58
2.1.6.    Kapabilitas Global Tenaga Kerja .....	64
2.2    Penelitian Empiris .....	71
2.3    Kerangka Pemikiran.....	92
2.4    Preposisi Penelitian.....	93
2.1.1.    Ketenagakerjaan, Kapabilitas Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Subjektif.....	94
2.1.2.    Kesejahteraan Subjektif Pekerja dan Kapabilitas Pekerja .....	95
2.1.3.    Karakter Individualis, Kapabilitas Sumber Daya Manusia, dan Kesejahteraan Subjektif Pekerja .....	96
2.1.4.    Pemberdayaan, Kapabilitas Sumberdaya Manusia, dan Kesejahteraan Subjektif.....	98
2.1.5.    Kesejahteraan Subjektif Pekerja dan Persepsi Kesejahteraan Subjektif Masyarakat.....	100
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>102</b>
3.1    Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	102
3.2    Lokasi dan Waktu Penelitian .....	106

3.2.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	107
3.2.1.1.	Sejarah Terbentuknya Kota Tangerang .....	107
3.2.1.2.	Gambaran Geografis Kota Tangerang .....	107
3.2.1.3.	Demografi Penduduk dan Angkatan Kerja Kota Tangerang.....	108
3.3	Sumber dan Jenis Data.....	109
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	110
3.5	Teknik Analisis Data dan Langkah-langkah Penelitian .....	112
3.6	Pengelolaan Peran Sebagai Peneliti .....	121
3.7	Validitas dan Reliabilitas Data .....	122
3.8	Pembangunan Proposisi .....	123
3.9	Jadwal Penelitian .....	123
<b>BAB IV</b>	<b>TEMUAN PENELITIAN.....</b>	<b>124</b>
4.1.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	124
4.1.1.	Sejarah Berdirinya PT. GT .....	124
4.1.2.	Bidang Usaha, Visi dan Misi PT. Gajah Tunggal Tbk.....	126
4.1.3.	Struktur organisasi .....	130
4.1.4.	Program Pemberdayaan Pekerja .....	131
4.2.	Deskripsi Narasumber.....	138
4.2.1.	Ria Widi, Staf Administrasi Umum PT GT Kota Tangerang .....	138
4.2.2.	Joni Prihatin – Asst. Group Coordinator Production Mixing Center Group A (8005684).....	141
4.2.3.	Dimas - Asst. Plant Head Manufacturing .....	145
4.2.4.	Ahmad - Staff Scheduling & Analysis Maintenance.....	148
4.2.5.	Beni, Head of Division General Affairs .....	150
4.3.	Coding dan Penarikan Tema Wawancara .....	152
4.3.1.	Tema-tema umum .....	152
4.3.2.	Tema Spesifik Pemberdayaan Lokal .....	177
4.4.	Analisis Data .....	200
4.4.1.	Analisis Domain Hasil Wawancara .....	201
4.4.2.	Analisis Taksonomi .....	209
<b>BAB V</b>	<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>226</b>
5.1.	Faktor-faktor Kunci Keberhasilan Tenaga Kerja Lokal .....	227
5.2.	Persepsi Tenaga Kerja Lokal dalam Pembentukan Kesejahteraan Subjektif.....	235
5.3.	Model Pengembangan Tenaga Kerja Lokal Berstandar Global.....	240
5.4.	Model Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Implikasinya pada Kesejahteraan Subjektif dan Kompetensi Internasional .....	243
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>260</b>
6.1.	Kesimpulan .....	260

6.2. Kontribusi Penelitian .....	262
6.2.1. Kontribusi Teoritis.....	262
6.2.2. Kontribusi Empiris.....	263
6.2.3. <i>Novelty</i> .....	266
6.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya .....	267
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>269</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 TPT Menurut Klasifikasi Daerah.....	15
Tabel 2. 1 Teori-teori Pemberdayaan Tenaga Kerja.....	36
Tabel 2. 2 Matriks Penelitian Empiris Sebelumnya.....	72
Tabel 4. 1 Tema-tema Umum Penelitian .....	153
Tabel 4. 3 Tema Spesifik – Status Sosial Ekonomi Rendah.....	177
Tabel 4. 2 Tema Spesifik Pemberdayaan Lokal .....	178
Tabel 4. 4 Turunan Tema Mentorship .....	187
Tabel 4. 5 Turunan Tema Komitmen Organisasional .....	190
Tabel 4. 6 Turunan Tema Komitmen Organisasional I .....	195
Tabel 4. 7 Turunan Tema Komitmen Organisasional II .....	196
Tabel 4. 8 Turunan Tema Komitmen Organisasional III .....	197
Tabel 4. 9 Matriks Domain Penelitian.....	202
Tabel 4. 10 Rekrutmen Berhasil Lokal (Kode B) .....	210
Tabel 4. 11 Pengembangan Tenaga Kerja Lokal (Kode C) .....	212
Tabel 4. 12 Matrik Karyawan Lokal Menduduki Posisi Penting (Kode C1) .....	215
Tabel 4. 13 Matrik Jumlah Karyawan Lokal Makin Meningkatkan (Kode C2)... ..	216
Tabel 4. 14 Matrik Kesejahteraan Objektif dan Subjektif Makin Meningkatkan (Kode C4) .....	222
Tabel 4. 15 Matriks Domain Saivinisme Kedaerahan (Kode D).....	224
Tabel 5. 1 Program Pembinaan (Training) Wajib Bagi Karyawan .....	230
Tabel 5. 2 Masa Kerja Karyawan Lokal Hingga Posisi Karir Saat ini.....	233

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1</b>	<b>Kerangka konseptual yang membantu dalam memahami pengembangankemampuan sebagai mediator antara modal sosial dan keefektifan program yang dinilai dari kesejahteraan peserta (Sumber: Zainoddin et al, 2022: p.32)</b> .....	10
<b>Gambar 2. 1</b>	<b>Dimensi-dimensi Hubungan Atasan dan Bawahan Dalam Teori LMX(sumber : Dulebhon, 2012)... Error! Bookmark not defined.</b>	
<b>Gambar 2. 2</b>	<b>Piramida Tujuh Lapis Korner (dalam Burchell et al, 2014:466) .....</b>	46
<b>Gambar 2. 3</b>	<b>Kerangka Hubungan Teori-teori yang Berkaitan dengan PemberdayaanTenaga Kerja Lokal.....</b>	70
<b>Gambar 2. 4</b>	<b>Model Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Konsep Fadhil (2017) .....</b>	91
<b>Gambar 2. 5</b>	<b>Model Pemberdayaan Fadhil Dkk (sumber: Fadhil et al., 2017) .....</b>	92
<b>Gambar 2. 6</b>	<b>Kerangka Pemikiran Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan AreaKajian Penelitian .....</b>	93
<b>Gambar 2. 7</b>	<b>Peta Wilayah Manajemen Sumber Daya Manusia (sumber: Breadwelldan Claydon, 2010:90) .....</b>	94
<b>Gambar 2. 8</b>	<b>Hubungan Preposisi Penelitian .....</b>	100
<b>Gambar 3. 1</b>	<b>Tahapan persiapan pengambilan data penelitian.....</b>	115
<b>Gambar 3. 2</b>	<b>Tahapan Analisis Data Berdasarkan Metode Creswell (2013) danMetode Spradley (1979) .....</b>	118
<b>Gambar 4. 1</b>	<b>Diagram Hubungan Sub-Domain Rekrutmen Berbasis Lokal .....</b>	208
<b>Gambar 4. 2</b>	<b>Diagram Hubungan Sub-Domain dalam Pengembangan Tenaga Kerja Lokal .....</b>	209

<b>Gambar 4. 3</b>	<b>Diagram Rincian Doman pada Sub-Domain Tenaga Kerja Lokal Menduduki Posisi Penting dalam Perusahaan.....</b>	<b>216</b>
<b>Gambar 4. 4</b>	<b>Diagram Rincian Domain pada Sub-Domain Jumlah Karyawan Lokal Makin Meningkatkan.....</b>	<b>219</b>
<b>Gambar 4. 5</b>	<b>Diagram Rincian Domain pada Sub-Domain Kompetensi Karyawan Lokal Standar Internasional .....</b>	<b>221</b>
<b>Gambar 4. 6</b>	<b>Diagram Rincian Domain pada Sub-Domain Kesejahteraan Objektif dan Subjektif .....</b>	<b>223</b>
<b>Gambar 4. 7</b>	<b>Diagram Rincian Domain pada Sub-Domain Sauvinisme Kedaerahan .....</b>	<b>2232</b>
<b>Gambar 5. 1</b>	<b>Hubungan antar Domain dalam Pemberdayaan Karyawan Lokal .....</b>	<b>227</b>
<b>Gambar 5. 2</b>	<b>Model Parsial Domain Rekrutmen Berbasis Lokal.....</b>	<b>246</b>
<b>Gambar 5. 3</b>	<b>Model Parsial Pengembangan Tenaga Kerja Lokal.....</b>	<b>251</b>
<b>Gambar 5. 4</b>	<b>Model Parsial Domain Sauvinisme Kedaerahan.....</b>	<b>254</b>
<b>Gambar 5. 5</b>	<b>Model Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Implikasinya Pada Kesejahteraan Subjektif dan Kapabilitas Global Tenaga Kerja .....</b>	<b>255</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masalah ketersediaan lapangan kerja masih berkaitan dengan masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, baik dari segi tingkat pendidikan maupun kompetensi yang dimiliki pekerja. Sebagian besar pekerja lokal bekerja di sektor informal memiliki produktivitas rendah dan berakibat pada pendapatan yang rendah. Rendahnya pendapatan ini berarti masyarakat memiliki daya beli yang kecil dan tidak dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara signifikan dalam upaya untuk membangun kesejahteraan daerah, pada dasarnya pemerintah Indonesia menekankan prinsip keadilan sosial yang mengacu pada tujuan sila ke lima Pancasila. Selain itu, pada Pasal 27-34 UUD 1945 yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak atas kesejahteraan. Pasal tersebut secara tegas menjelaskan tanggung jawab pemerintah dalam pembangunan kesejahteraan daerah. Pada kenyataannya, pada masa orde baru maupun era reformasi saat ini, implementasi tersebut belum dilakukan secara konsisten dan baik. Selain itu, penanganan kendala pembangunan kesejahteraan daerah masih belum terintegrasi dan hanya sebatas slogan dari upaya pembangunan kesejahteraan daerah tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai indikator-indikator pembangunan seperti kekurangannya infrastruktur, rendahnya kualitas pendidikan dan juga kesehatan, serta berbagai aspek lainnya.

Sejalan dengan itu, mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja yaitu pemerintah daerah memiliki tanggung jawab penting dalam menangani masalah ketenagakerjaan, yang mencakup aturan penempatan tenaga kerjalokal di setiap perusahaan yang berinvestasi di daerah tersebut. Hal ini bertujuan untuk menjaga peluang kerja bagi tenaga kerja lokal serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal yang menjadi karyawan di perusahaan tersebut.

Di sisi lain, pasar tenaga kerja lokal menurun yang disebabkan oleh pesaing dari luar daerah karena tenaga kerja lokal yang kurang kompeten (Wiltshire, 2023), namun perusahaan menginginkan keterlibatan tenaga kerja lokal untuk operasional perusahaannya. Berikut adalah beberapa langkah yang mungkin bisa dipertimbangkan untuk mengatasi tantangan ini :

**Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan :**

Pemerintah daerah bisa bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan tenaga kerja lokal. Ini dapat membantu meningkatkan daya saing mereka dalam pasar tenaga kerja.

**Program Kemitraan Industri-Pendidikan :**

Perusahaan bisa bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk mengembangkan program-program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Ini akan membantu menciptakan keterampilan yang relevan dengan tuntutan operasional perusahaan.

**Inisiatif Pemberdayaan Masyarakat :**

Pemerintah daerah bisa mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan masyarakat lokal melalui program-program pemberdayaan, seperti pelatihan kewirausahaan, literasi digital, dan keterampilan dasar.

**Kolaborasi Antar Pihak :**

Pemerintah daerah, perusahaan, dan lembaga terkait bisa bekerja sama untuk merancang solusi yang holistik, seperti program magang, skema pembinaan, atau pengembangan program pelatihan khusus.

**Pengukuran dan Evaluasi:**

Penting untuk memiliki sistem pemantauan dan evaluasi yang baik untuk melihat dampak dari upaya-upaya yang dilakukan. Ini akan membantu dalam membuat penyesuaian yang diperlukan.

**Perbaikan Ekosistem Bisnis:**

Pemerintah daerah dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan bisnis yang menarik dan kondusif bagi pengembangan industri lokal. Ini dapat termasuk fasilitasi perizinan, peningkatan infrastruktur, dan dukungan kebijakan lainnya.

**Penyediaan Insentif:**

Pemerintah daerah bisa mempertimbangkan pemberian insentif kepada perusahaan yang lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja lokal, misalnya dalam bentuk kemudahan pajak atau dukungan finansial.

**Pengembangan Program Mobilitas Tenaga Kerja:**

Membuka peluang bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pengalaman di tempat lain dan kemudian kembali dengan keterampilan yang lebih baik juga bisa menjadi solusi. Perlu diingat bahwa situasi ini memerlukan pendekatan yang seimbang dan terkoordinasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat. Upaya kolaboratif dapat membantu menciptakan lingkungan yang menguntungkan semua pihak dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

**Perubahan Dinamika Global dan Lokal:**

Dalam era globalisasi, perubahan ekonomi dan perkembangan teknologi telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan. Perusahaan semakin menghadapi tuntutan untuk bersaing di tingkat global dan menghadapi persaingan dari berbagai daerah.

**Dampak Globalisasi terhadap Tenaga Kerja Lokal:**

Meskipun globalisasi membawa peluang, dalam beberapa kasus, tenaga kerja lokal mungkin menghadapi tantangan dalam bersaing dengan tenaga kerja dari luar yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang lebih sesuai dengan tuntutan pasar global.

**Peran Pemerintah dan Kebijakan Ketenagakerjaan:**

Pemerintah memiliki peran penting dalam mengatur pasar tenaga kerja dan mengembangkan kebijakan yang mendukung pemberdayaan tenaga kerja lokal. Kebijakan-kebijakan ini dapat mempengaruhi dinamika penempatan tenaga kerja lokal dan asing di perusahaan.

**Keseimbangan Antara Tenaga Kerja Lokal dan Asing:**

Ada perdebatan seputar keseimbangan antara memberdayakan tenaga kerja lokal dengan mengutamakan tenaga kerja asing yang lebih terampil dan berpengalaman. Pertimbangan ini melibatkan dampak ekonomi, sosial, dan budaya.

**Pentingnya Kesejahteraan Karyawan:**

Kesejahteraan karyawan adalah faktor kunci dalam produktivitas perusahaan dan keseimbangan sosial. Memberdayakan karyawan dengan pengembangan keterampilan dan keterlibatan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka.

**Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kapabilitas Global:**

Pengembangan keterampilan dan peningkatan keterlibatan dapat membantu karyawan menghadapi persaingan global. Kapabilitas ini dapat memengaruhi mobilitas karir mereka di masa depan.

**Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kapabilitas Global:**

Pengembangan keterampilan dan peningkatan keterlibatan dapat membantu karyawan menghadapi persaingan global. Kapabilitas ini dapat memengaruhi mobilitas karir mereka di masa depan.

**Implikasi Sosial dan Ekonomi:**

Keputusan untuk lebih banyak melibatkan tenaga kerja lokal atau asing dapat memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang luas, termasuk pada harga barang lokal, keseimbangan lingkungan sosial, dan dinamika ekonomi lokal.

**Dukungan Melalui Program CSR dan Inisiatif Sosial:**

Perusahaan dapat memiliki peran dalam mendukung masyarakat lokal melalui program-program CSR, tetapi pertanyaannya adalah sejauh mana dukungan ini mampu mengatasi dampak-dampak negatif dari perubahan dalam kebijakan ketenagakerjaan.

**Perlunya Pendekatan Terintegrasi:**

Pemberdayaan tenaga kerja lokal perlu diintegrasikan dengan kebutuhan perusahaan, pasar tenaga kerja global, dan kebijakan pemerintah agar memberikan hasil yang optimal bagi semua pihak.

Dengan memahami latar belakang ini, model pemberdayaan tenaga kerja lokal dapat dikembangkan dengan mempertimbangkan kompleksitas faktor ekonomi, sosial, dan budaya yang ada. Hal ini dapat membantu merancang solusi yang seimbang untuk menghadapi tantangan globalisasi dan memastikan kesejahteraan masyarakat dan karyawan. Definisi tenaga kerja lokal harus mengacu pada konsep penduduk dan tenaga kerja. Mengacu pada konsep kependudukan, seseorang baru dianggap sebagai penduduk di suatu daerah jika telah menempati daerah tersebut selama minimal enam bulan (Herwanti et al., 2021). Berdasarkan uraian di atas, tenaga kerja lokal merujuk pada masyarakat suatu daerah yang bekerja di negara atau di daerahnya, yang diberikan imbalan berupa gaji sebagai timbal balik dari kinerja yang telah dilakukan. Namun, perusahaan dihadapkan oleh berbagai permasalahan pada kualitas tenaga kerja lokal yang relatif rendah sehingga diperlukan upaya pemberdayaan dan

pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhitungkan dan merencanakan upaya tersebut agar biaya yang dikeluarkan lebih rendah dari biaya jika mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, salah satu isu penting dalam tenaga kerja yang ada di Indonesia adalah kualitas. Dari sisi kualitas, tenaga kerja lokal memiliki keunggulan di bidang-bidang tertentu, namun terbatas pada jumlah tenaga kerja yang kompeten tersebut sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan investor akan tenaga kerja.

Meningkatkan ketenagakerjaan lokal tidak selalu akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat di sektor perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan akan mempengaruhi potensi kenaikan harga pada barang lokal. Akibat dari penurunan lingkungan sosial akan memicu masyarakat lokal berperilaku foya-foya sehingga berdampak pada barang-barang pertanian yang dulunya murah, sekarang harganya melambung tinggi dan dipasok dari luar daerah. Dari sudut pandang lain, ketidakikutsertaan tenaga lokal, perusahaan akan tetap bisa beroperasi dengan tenaga kerja dari luar, namun tetap bisa membantu kesejahteraan masyarakat lokal dengan program *Corporate Sosial Responsibility (CSR)*. Oleh karena itu, besar kemungkinan kegiatan operasional perusahaan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat, baik dengan ada atau tidak adanya keikutsertaan tenaga kerja lokal.

Dalam banyak penelitian terdapat perbedaan pandangan mengenai

peran Perusahaan Multinasional (MNC) bagi kesejahteraan masyarakat lokal. Sebagai agen utama globalisasi, MNC dipandang positif sebagai pembuka peluang dari bisnis, koneksi, dan juga perdagangan yang tentunya berdampak pada perekonomian masyarakat lokal (Risal, 2015). Perusahaan memiliki sumber daya financial yang bisa disebarkan kepada masyarakat lokal baik itu dari program Corporate Sosial Responsibility maupun dengan cara melibatkan tenaga kerja lokal dalam operasional perusahaan. Program CSR ini membantu memperbaiki kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan ekonomi lokal dan menciptakan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal (Endah et al., 2022). Hal ini memberikan pandangan positif dari program CSR yang mana MNC juga berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi, sosial dan lingkungan bagi masyarakat (Ezechukwu, 2022) karena MNC memiliki sumber daya dan peluang yang tinggi untuk berkontribusi dan membantu mensejahterakan masyarakat di lingkungan operasional perusahaannya. Hal itu memang seharusnya dilakukan oleh MNC mengingat bahwa mereka telah sukses mengelola kesejahteraan tenaga kerjanya secara global.

Dari sudut pandang lain, dampak buruk dari kehadiran MNC di lingkungan masyarakat adalah bahwa globalisasi ekonomi telah menyebabkan banyak sektor ekonomi tradisional ditinggalkan oleh masyarakat, dan pasar-pasar tradisional menjadi lebih tenang (Rafly et al., 2023). Mereka beralih ke sektor ekonomi yang lebih modern sebagai akibat dari migrasi ini. Meskipun globalisasi ekonomi adalah suatu kepentingan, namun penting untuk mengingat bahwa kearifan lokal dan akar budaya

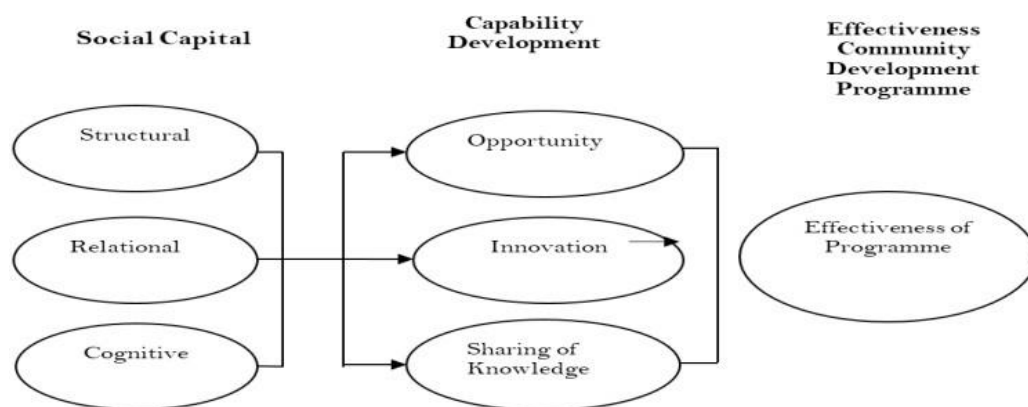


yang luhur di Indonesia tidak boleh ditinggalkan (Rafly et al., 2023). Kita perlu memiliki wawasan global dan mengikuti perkembangan, namun juga menjunjung tinggi kearifan lokal dan menjaga jati diri kita sebagai bangsa Indonesia agar tidak terkikis atau bahkan hilang karena dampak dari globalisasi ekonomi akibat kehadiran MNC.

Strategi perusahaan multinasional (MNC) untuk merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal juga dipertanyakan karena berpotensi untuk mengurangi nilai para pekerja dan tentunya menurunkan tingkah upah (Azar et al., 2022). Strategi tersebut perlu menjadi perhatian penting untuk menghindari kesenjangan antara perusahaan dan kesejahteraan masyarakat lokal dengan cara pengembangan modal sosial dan pemberdayaan masyarakat serta meningkatkan hubungan antara MNC dengan masyarakat lokal. Pentingnya menjalankan proses perekrutan tenaga kerja dengan prinsip keadilan (Fernandez, 2022) menekankan perlunya memastikan bahwa upaya perekrutan tidak hanya menjadi alat untuk kepentingan perusahaan multinasional(MNC) dalam membangun hubungan sosial dengan masyarakat lokal, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan dan hak-hak pekerja yang terlibat. Dalam konteks ini, transparansi, kesetaraan, dan perlakuan yang adil harus menjadi pijakan dalam praktik rekrutmen untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Bahkan beberapa perusahaan, sebagai bagian dari strategi dari program CSR-nya, mereka hanya terlihat menekankan untuk merekrut tenaga kerja wanita (Sterbenk et al., 2022), namun tidak memfokuskan pada kesetaraan gender sehingga

mengakibatkan dampak negatif seperti pengangguran laki-laki dan ketidakseimbangan peran rumah tangga. Perusahaan-perusahaan seharusnya tidak hanya terpaku pada perekrutan, tetapi juga harus memperhatikan upaya yang lebih luas untuk menciptakan iklim kerja yang inklusif dan memberdayakan semua individu, termasuk laki-laki, serta mengatasi masalah sosial seperti pengangguran dan ketidakseimbangan peran rumah tangga. CSR yang berkelanjutan harus mempromosikan upaya holistik untuk memajukan kesetaraan gender di semua aspek kehidupan masyarakat, bukan hanya dalam ranah tenaga kerja.

Peran penting dari modal sosial adalah dalam hal membangun dan mendorong hubungan antara perusahaan multinasional (MNC) dengan masyarakat lokal (Zainoddin et al., 2022). Hal tersebut dapat membantu memberikan peluang kepada masyarakat untuk berkontribusi, melalui program CSR perusahaan multinasional (MNC).



**Gambar 1. 1 Kerangka konseptual yang membantu dalam memahami pengembangan kemampuan sebagai mediator antara modal sosial dan keefektifan program yang dinilai dari kesejahteraan peserta (Sumber: Zainoddin et al, 2022: p.32)**

Hal terburuk yang bisa terjadi adalah ketika perusahaan multinasional (MNC) mengeksploitasi masyarakat melalui program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang menekankan masyarakat lokal yang bertujuan untuk kesempatan melegitimasi diri (Ullah et al., 2021). Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan multinasional melalui program CSR tersebut dapat merugikan masyarakat lokal dan melanggar prinsip-prinsip keadilan yang seharusnya dijunjung tinggi dalam praktik bisnis internasional. Selain itu, perusahaan multinasional (MNC) juga menekankan pemanfaatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaannya sebagai pembeda dalam persaingan bisnis internasional dan menjadikannya sebagai faktor untuk mencapai keunggulan kompetitif (Hooi, 2021). Hal tersebut bisa menyebabkan transmigrasi tenaga kerja lokal ke cabang di luar daerah sehingga jumlah masyarakat lokal akan berkurang yang menyebabkan daerah tersebut tidak dapat tumbuh dan berkembang. Jika terjadinya transmigrasi tenaga kerja lokal ke cabang perusahaan multinasional (MNC) maka dapat berdampak pada ketimpangan alokasi tenaga kerja dalam suatu daerah. Tenaga kerja lokal yang ditransfer ke perkotaan akan menyebabkan kesalahan alokasi faktor produksi yang mana faktor produksi yang dalam hal ini adalah tenaga kerja tidak didistribusikan secara efisien di seluruh wilayah ekonomi (Lagakos et al., 2018). Kesalahan alokasi faktor produksi tersebut dapat menyebabkan penghambatan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan daerah tersebut. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan dampak dari transmigrasi tenaga kerja lokal untuk menjaga keseimbangan dan efisiensi alokasi tenaga kerja lokal di

berbagai wilayah untuk memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Dengan menerapkan pendekatan pemberdayaan (*empowerment*), perusahaan multinasional (MNC) dapat memanfaatkan tenaga kerja lokal secara efektif dan efisien. Hal ini mengarah pada isu pemberdayaan (*empowerment*) tenaga kerja lokal. Dengan memberikan kesempatan bagi sumber daya lokal, perusahaan dapat meningkatkan kapabilitas tenaga kerja lokal yang tentunya berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Selain itu, para tenaga kerja juga akan dapat merasakan perubahan dalam peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup mereka dari proses dan program pemberdayaan tersebut. Pendekatan pemberdayaan tenaga kerja lokal ini dapat membantu perusahaan multinasional (MNC) untuk menyeimbangkan keuntungan antara kepentingan perusahaan dan juga kepentingan tenaga kerja sehingga dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Dalam banyak penelitian, terdapat beberapa model pemberdayaan tenaga kerja (*Employee Empowerment*). Menurut Conger dan Kanungo, pemberdayaan tenaga kerja adalah suatu proses pengembangan kemampuan individu setiap anggota organisasi perusahaan (dalam Soelton et al., 2021). Selain itu, Bowen dan Lawler juga mengembangkan model pemberdayaan tenaga kerja yang mengidentifikasi dua komponen utama yaitu pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis. Pada pemberdayaan struktural berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi perusahaan yang

bertujuan untuk meringankan beban dan keraguan karyawan mengenai tugas dan harapan yang diserahkan kepada mereka, dan melatih mereka untuk mampu mengoreksi dan memperbaiki kinerjanya tanpa menunggu intruksi dari manajemen. Di sisi lain, pemberdayaan psikologis berfokus pada motivasi karyawan terhadap pekerjaannya yang bertujuan untuk mendorong keaktifan dan keterlibatan karyawan untuk menciptakan kinerja organisasi perusahaan yang baik (Kang et al., 2022).

Di sisi lain, Spreitzer mengemukakan bahwa pemberdayaan psikologis mengacu pada tingkat pemberdayaan kognitif yang dirasakan oleh individu masing-masing (Putri & Ratnaningsih, 2018). Ini terdiri dari empat dimensi yaitu makna, kompetensi, determinasi, dan dampak. Makna diartikan sebagai pengalaman individu yang menekankan kepercayaan bahwa tanggungjawabnya memiliki makna yang signifikan. Kompetensi mengarah pada kemampuan dari diri individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tanggungjawabnya. Determinasi merupakan kebebasan bagi individu merupakan suatu kebebasan untuk memilih jalannya sendiri dalam hal penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya. Dan dampak mengarah pada tingkat keyakinan individu atas apa yang telah dikerjakannya terhadap tujuan organisasi.

Selain itu, Khan & Ullah (2021) mengatakan bahwa pemberdayaan tenaga kerjaberfokus pada peningkatan dan pengembangan kinerja yang sudah ada. Dalam pasar yang dinamis, kepemimpinan dan manajemen informasi menjadi kompetensi penting yang dikutip untuk meningkatkan keberhasilan pekerja. Dengan demikian, pentingnya kepemimpinan dan

manajemen informasi untuk mencapai upaya meningkatkan kinerja organisasi perusahaan.

Model-model pemberdayaan di atas hanya berfokus pada aspek kinerja yang diharapkan oleh organisasi perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, seringkali perusahaan fokus pada pengembangan karyawan lokal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, dalam konteks ketenagakerjaan lokal yang lebih relevan, penting bagi perusahaan untuk melihat lebih jauh dan memperhatikan aspek pengembangan karyawan yang mencakup kemampuan global. Perusahaan harus mengakui bahwa pada era globalisasi dan persaingan global, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang cukup untuk bisa bersaing, sehingga pengembangan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal sangat penting agar hasil dari program tersebut dapat memberikan kemampuan tenaga kerja lokal untuk bersaing secara global.

Kapabilitas global tenaga kerja dalam konteks tenaga kerja lokal mengacu pada perubahan struktural dan psikologis yang dialami oleh pekerja lokal dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi global yang ditetapkan oleh perusahaan multinasional (MNC) yang mempekerjakannya. Dengan demikian, tenaga kerja lokal mampu bersaing di berbagai cabang perusahaan di dalam dan luar negeri. Untuk mencapai kapabilitas global ini, diperlukan persyaratan yang harus dipenuhi, seperti adanya standar kompetensi yang berlaku secara global yang ditetapkan oleh MNC dan tenaga kerja lokal telah memenuhi standar tersebut.

Di Kota Tangerang, telah berhasil pemberdayaan tenaga kerja lokal yang bisa dilihat dari Tingkat Pengangguran Terbuka yang terus menurun di setiap tahunnya seperti tampak pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 1 TPT Menurut Klasifikasi Daerah**

Indikator	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Klasifikasi Daerah di Kota Tangerang (Persen)					
	Satuan	2019	2020	2021	2022	2023
Tingkat Pengangguran Terbuka	%	7,13	8,63	8,24	7,87	7,54

Sumber: BPS, 2023

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tangerang, cenderung menurun dari tahun 2022 hingga 2023. Hal ini menunjukkan keberhasilan pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Tangerang dalam mengurangi tingkat pengangguran dan memberikan peluang kerja yang lebih baik bagi masyarakat setempat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada dasarnya, upaya pemerintah Indonesia dalam hal membangun kesejahteraan masyarakat daerah mengarah pada prinsip keadilan sosial dan juga UUD 1945 Pasal 27-34 yang menegaskan tanggung jawab pemerintah dalam membangun kesejahteraan daerah khususnya tenaga kerja lokal. Penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengkaji model pemberdayaan tenaga kerja yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemberdayaan tenaga kerja oleh perusahaan multinasional (MNC) dan mendukung program dari pemerintah Indonesia. Dalam hal

ketenagakerjaan, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab penting dalam menangani masalah ketenagakerjaan di daerahnya, termasuk penempatan tenaga kerja lokal di perusahaan multinasional di daerah tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan peluang kerja kepada tenaga kerja lokal dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Namun, terkadang pasar tenaga kerja lokal menurun karena kurangnya kompetensi tenaga kerja lokal, sehingga perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menggunakan tenaga kerja lokal. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan upaya model pemberdayaan dan pengembangan tenaga kerja lokal agar kualitas mereka dapat ditingkatkan.

Seperti yang telah dipaparkan di dalam kajian di atas, terdapat beberapa model pemberdayaan tenaga kerja, namun belum ada model yang secara rinci menjelaskan faktor ketenagakerjaan dan pengembangan untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif tenaga kerja lokal. Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada program CSR yang manfaatnya terlihat jelas bagi masyarakat lokal (misalnya Fatima & Elbanna, 2023). Oleh karena itu, terdapat ruang celah penelitian yang mengarah pada pemberdayaan tenaga kerja lokal dan implikasinya terhadap kesejahteraan dan kapabilitas tenaga kerja lokal yang berkemampuan seperti tenaga kerja global, terkhusus untuk daerah di Indonesia.

Di sisi lain, terdapat kebutuhan terhadap kesejahteraan subjektif yang dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal. Pada penelitian banyak yang menggunakan indikator kesejahteraan objektif pendapatan dan konsumsi



(Andrianus & Yunekha, 2019). Hal ini merupakan suatu hal yang wajar, karena dengan keterlibatan tenaga kerja lokal, maka banyak masyarakat daerah tidak menggurur yang secara tidak langsung berdampak terhadap pendapatan bahkan berdampak terhadap konsumsi mereka. Jika dengan tidak adanya kesejahteraan objektif dari keterlibatan ketenagakerjaan dari tenaga kerja lokal, maka tidak ada ketertarikan bagi masyarakat untuk terlibat dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu, indikator kesejahteraan objektif sangat diperhatikan oleh tenaga kerja lokal. Namun, indikator kesejahteraan subjektif jarang dan sulit untuk digunakan dan diterapkan karena indikator kesejahteraan subjektif berfokus pada evaluasi secara kognitif dan emosi mengenai tingkat kepuasan hidup, kesehatan, pencapaian, dan keberlanjutan hidup di masa depan (Miswati et al., 2020). Indikator kesejahteraan subjektif ini tidak berbicara tentang material, namun lebih ke arah psikologis yang dipengaruhi oleh individu, hubungan antar individu dan hubungan dengan organisasi perusahaan sehingga kesejahteraan subjektif adalah gambaran kesejahteraan yang sebenarnya diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu & Nurani pada tahun 2023 menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada pegawai harian dan borongan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif dalam manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut seperti gaya kepemimpinan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan lingkungan kerja (Kasmir dalam Ayu & Nurani, 2023). Selain

itu, faktor harga diri juga dapat memberikan kepuasan kerja yaitu kesetaraan dalam pemberdayaan seperti perlakuan sama terhadap pengembangan kemampuan tenaga kerja lokal, kesempatan karir dan perlakuan yang adil terhadap sesama. Penghargaan diri terhadap tenaga kerja lokal yang positif ini dapat mendorong tenaga kerja lokal untuk dapat membangun hubungan baik antar sesama individu maupun organisasi perusahaan, yang secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kerjasama tim dan produktivitas perusahaan (Fajriani & Suprihatin, 2017).

Selain harga diri, kontrol diri juga dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan subjektif. Dengan mengontrol proses emosi, motivasi dan aktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif (Safitri & Rizal, 2020). Teori LMX (Leader Member Exchange) menegaskan bahwa pentingnya hubungan antara atasan dan bawahan dalam bertukar informasi (Andersen et al., 2020). Sikap emosi dan motivasi positif harus dibentuk oleh para pemimpin di perusahaan multinasional terhadap para bawahannya agar dapat termotivasi untuk membangun jiwa saing yang unggul. Hal ini akan memberikan peluang baik terhadap kinerja mereka dibandingkan tenaga kerja non-lokal yang lebih kompeten. Di sisi lain, para tenaga kerja lokal biasanya tetap bertahan di suatu perusahaan dikarenakan memerlukan pekerjaan dan faktor lingkungan kampung halam mereka.

Selain itu, sikap kepribadian ekstrasvesi juga memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif (Bojanowska & Urbańska, 2021). Sikap ketertarikan terhadap sesuatu di luar lingkungan kerja dapat meningkatkan

kesejahteraan subjektif. Untuk itu perusahaan dapat menyikapi hal tersebut dengan memberikan pelatihan, studi banding di luar lingkungan kerja seperti cabang-cabang atau perusahaan lain agar dapat membuka informasi dan berkomunikasi antara manajemen dan pekerja untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas mereka. Terakhir, relasi sosial yang positif juga mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Hubungan yang intim antara sesama pekerja dan dengan manajemen dapat menciptakan relasi sosial yang positif. Selain dari kegiatan kerja, kegiatan sosial di luar pekerjaan seperti kegiatan olahraga, rekreasi, dan acara lainnya yang diadakan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerja juga berkontribusi dalam menciptakan relasi sosial yang positif. Kegiatan-kegiatan semacam ini menjadi modal sosial internal perusahaan yang kuat untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Jika dengan melibatkan tenaga kerja lokal dianggap bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka selain indikator objektif, penting untuk menggunakan indikator subjektif sebagai bentuk kesejahteraan. Kesejahteraan subjektif tidak mengarah pada kondisi finansial seseorang, namun berfokus pada rasa kepuasan terhadap kehidupan, suasana hati sehari-hari saat bekerja, dan rasa makna hidup (Stone et al., 2020). Ketika perusahaan multinasional (MNC) melibatkan tenaga kerja lokal dalam operasionalnya, maka tentu perusahaan memberikan upah atau gaji kepada mereka. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, namun perusahaan dapat

membangun kesejahteraan subjektif tenaga kerja lokal dengan membangun modal sosial melalui faktor-faktor lainnya.

Terdapat perbedaan teoritis antara teori modal sosial dengan teori ketenagakerjaan. Teori modal sosial menjelaskan mengenai hubungan antara faktor sosial dengan kesejahteraan masyarakat (Santoso et al., 2019), sedangkan teori ketenagakerjaan menjelaskan mengenai hubungan antara aktivitas perusahaan dengan kapabilitas tenaga kerja lokal. Teori modal sosial menjelaskan bahwa hubungan sosial masyarakat memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan subjektif dalam masyarakat (Santoso et al., 2019). Di sisi lain, teori manajemen stakeholder menjelaskan bahwa keterlibatan perusahaan kepada pemangku kepentingan atau stakeholder dapat membangun citra positif yang akan berdampak terhadap kinerja perusahaan (Rahmawardani & Muslichah, 2020). Salah satu stakeholder bagi perusahaan adalah masyarakat lokal, sehingga dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal, maka hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan. Jika kebutuhan para tenaga kerja lokal terpenuhi oleh perusahaan, maka mereka akan bekerja secara kolektif dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan kapabilitas pekerja di pasar ketenagakerjaan global. Berdasarkan penjelasan di atas, perusahaan sebenarnya tidak sekedar memberikan kesejahteraan kepada tenaga kerja lokal, namun juga memperoleh kinerja dan produktivitas dari tenaga kerja mereka sehingga dapat berkontribusi terhadap keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Dalam konteks ini, sangat penting untuk

mencapai kepuasan dari kedua belah pihak antara perusahaan dengan tenaga kerja selaku pemangku kepentingan. Oleh sebab itu, diperlukan integrasi teoritis yang dapat diuji secara empiris melalui pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Dari kajian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan suatu model pemberdayaan tenaga kerja lokal yang berfokus pada melibatkan tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif dan kemampuan tenaga kerja lokal untuk bersaing di tingkat pasar global. Kajian tersebut akan mencakup kapabilitas tenaga kerja lokal, kebijakan pemerintah daerah, kebutuhan kompetensi perusahaan, standar kompetensi global yang diperlukan, pembangunan kapabilitas tenaga kerja, manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dan tenaga kerja lokal, serta kesejahteraan masyarakat lokal. Pertanyaan utama dari penelitian ini yaitu:

“Apakah terdapat model yang tepat untuk pemberdayaan tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan subjektif dan memperoleh kapabilitas global bagi tenaga kerja lokal?”

Untuk memperjelas pertanyaan tersebut, maka diperlukan definisi dari pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam konteks ketenagakerjaan. Ada dua pandangan yang dapat digunakan dalam analisis ketenagakerjaan. Pendekatan pertama adalah dari Jahoda (dalam Paul & Batanic, 2010), yang menyebutkan bahwa ada lima aspek ketenagakerjaan yang penting untuk dibedakan dari pengangguran, yaitu: struktur waktu, tujuan kolektif, kontak sosial, status, dan aktivitas. Pendekatan kedua adalah dari (Burchell et al.,

2014), yang mengusulkan tujuh dimensi kualitas ketenagakerjaan, meliputi keselamatan dan etika kerja, penghasilan dan manfaat kerja, jam kerja dan keseimbangan kerja-nonkerja, keamanan masa depan kerja dan perlindungan sosial, dialog sosial, pembangunan dan pelatihan keterampilan, serta hubungan dan motivasi di tempat kerja. Kedua pandangan ini memiliki latar belakang yang berbeda. Pendekatan Paul & Batinic (2010) bersifat sosial karena dimensi-dimensi tersebut dapat diamati oleh masyarakat pada seorang pekerja. Sementara itu, pendekatan Burchell et al. (2014) lebih bersifat psikologis dan dipersepsikan oleh pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, dalam mempertimbangkan pemberdayaan tenaga kerja lokal, perlu membahas semua aspek yang dialami oleh pekerja lokal sebelum dan setelah bekerja di perusahaan, baik secara sosial maupun psikologis yang terkait dengan organisasi.

Peneliti membatasi penelitian pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Tangerang, Banten, yang terkhusus pada perusahaan di kawasan industri gajah tunggal. Sampel perusahaan yang dipilih termasuk perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional. Alasan pemilihan perusahaan di kawasan gajah tunggal adalah karena perusahaan ini telah memiliki standar kompetensi nasional dalam pengembangan tenaga kerja. Kota Tangerang dipilih sebagai objek penelitian daerah tersebut banyak perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengontrol faktor-faktor selain tenaga kerja lokal. Berdasarkan hal tersebut, beberapa pertanyaan yang lebih representatif untuk diteliti dalam upaya mengembangkan model

pemberdayaan tenaga kerja lokal yaitu:

- 1) Apa yang menjadi latar belakang kesuksesan tenaga kerja lokal pada perusahaan multinasional di Kota Tangerang?
- 2) Bagaimana pandangan tenaga kerja lokal terhadap pembentukan kesejahteraan subjektif untuk meningkatkan produktivitas kerja?
- 3) Bagaimana Model untuk Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Implikasinya pada Kesejahteraan Subjektif dan Kapabilitas Global Tenaga Kerja ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Menggali informasi yang melatarbelakangi keberhasilan tenaga kerja lokal pada perusahaan multinasional di Kota Tangerang.
- 2) Memahami persepsi tenaga kerja lokal dalam pembentukan kesejahteraan subjektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Menjelaskan Model untuk Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Implikasinya pada Kesejahteraan Subjektif dan Kapabilitas Global Tenaga Kerja di Kota Tangerang.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **a. Kegunaan Teoritis (Pengembangan Ilmu)**

Penelitian ini diharapkan dapat mengintegrasikan teori manajemen stakeholder dan teori modal sosial dalam konteks pemberdayaan, sehingga menghasilkan suatu teori yang

menjelaskan dampak intervensi sosial perusahaan terhadap kesejahteraan masyarakat lokal. Hal ini akan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dengan menyediakan kerangka ilmiah yang dapat digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya untuk secara komprehensif mengevaluasi dampak intervensi sosial perusahaan terhadap aspek perusahaan dan aspek sosial di lingkungan sekitarnya, terutama masyarakat lokal.

b. Kegunaan Metodologi

Dari segi metodologi, penelitian ini akan memberikan sumbangan dengan menyediakan sebuah model pemberdayaan tenaga kerja lokal yang dapat menjadi referensi bagi peneliti, perusahaan, atau pemerintah dalam menganalisis pembangunan wilayah melalui keterlibatan perusahaan MNC atau nasional dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Tangerang.

c. Sumbangan Praktis

(1) Sumbangan praktis dari sisi perusahaan kawasan gajah tunggal di Kota Tangerang yang dapat ditawarkan oleh penelitian ini

(2) ini adalah menyediakan dasar bagi perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab sosial melalui program-program yang tepat, sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi terbentuknya model pemberdayaan tenaga kerja di mana perusahaan beroperasi. Hal ini akan memungkinkan



perusahaan untuk dapat berkelanjutan (sustainable) tanpa menghadapi banyak tantangan dari lingkungan sekitar dan konsisten dalam menjalankan bisnis untuk mencapai keunggulan bersaing.

- (3) Manfaat kebijakan dari penelitian ini adalah memberikan referensi bagi pemerintah daerah dalam menentukan strategi atau kebijakan yang tepat bagi kehadiran perusahaan Nasional / MNC di wilayah Kota Tangerang, dengan tujuan mendorong peningkatan kapabilitas pekerja lokal.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Kerangka teori ketenagakerjaan Jahoda dan Korner telah secara komprehensif menjelaskan variabel-variabel yang berpotensi menjadi prediktor kesejahteraan subjektif pekerja. Namun, beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa terdapat potensi variabel lain yang perlu ditambahkan. Misalnya, penelitian oleh Ariati (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan subjektif. Dalam konteks pemberdayaan tenaga kerja, kepuasan kerja dapat diwujudkan melalui pemberian otonomi kepada bawahan oleh atasan. Selain itu, Yulfaet al. (2022) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan subjektif. (Fajriani & Suprihatin, 2017) juga menemukan bahwa harga diri memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan subjektif. Ketiga teori ini akan diperdalam lagi dalam pengembangan model pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam konteks penelitian ini, dan hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi baru

dalam pengembangan model pemberdayaan tenaga kerja lokal terkait dengan kesejahteraan subjektif.

Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif dalam memeriksa hubungan antara variabel pemberdayaan tenaga kerja lokal dan kesejahteraan subjektif. Sementara itu, penelitian kualitatif yang ada umumnya bersifat parsial dan sulit digeneralisasi secara keseluruhan menjadi sebuah model pemberdayaan tenaga kerja lokal. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menyajikan sebuah model pemberdayaan tenaga kerja lokal yang komprehensif dalam kaitannya dengan kesejahteraan subjektif, menggunakan pendekatan aspek kualitatif.

## **BAB II**

### **TINJAUN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Model pemberdayaan tenaga kerja lokal adalah pendekatan atau strategi yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan, kompetensi, dan kontribusi pekerja lokal dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan keterampilan, pelatihan, peningkatan kesejahteraan, dan peningkatan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Implikasi terhadap kesejahteraan subjektif dan kapabilitas global karyawan dapat bervariasi tergantung pada bagaimana model pemberdayaan ini diimplementasikan. Berikut adalah beberapa implikasi yang mungkin timbul :

**Kesejahteraan Subjektif** : Peningkatan Keterlibatan: Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki peran yang lebih aktif dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin merasa lebih terlibat dan berkontribusi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif mereka.

**Pengembangan Keterampilan** : Pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan.

**Kapabilitas Global Karyawan** : Peningkatan Kompetensi: Model pemberdayaan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan kapabilitas karyawan untuk bersaing di tingkat global, mengingat tuntutan pasar yang semakin kompleks dan beragam.

**Fleksibilitas dan Adaptabilitas** : Dengan memberikan karyawan pengalaman dan peluang yang lebih luas, mereka mungkin menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Namun, ada beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan:

**Kebijakan dan Implementasi** : Keberhasilan model pemberdayaan tergantung pada pengaturan kebijakan yang mendukung, serta implementasi yang efektif dan adil. Jika tidak dijalankan dengan baik, model ini bisa berpotensi menimbulkan konflik atau kesenjangan.

**Keseimbangan dengan Tenaga Kerja Asing** : Pemberdayaan tenaga kerja lokal perlu seimbang dengan kebutuhan untuk memanfaatkan keterampilan dan pengalaman tenaga kerja asing. Terlalu fokus pada lokal dapat mengabaikan manfaat diversitas dan pengalaman global.

**Pengukuran dan Evaluasi** : Penting untuk memiliki metode pengukuran yang akurat untuk mengevaluasi dampak dari model pemberdayaan ini terhadap kesejahteraan subjektif dan kapabilitas global karyawan.

Dalam menjalankan model pemberdayaan tenaga kerja lokal, organisasi perlu memperhatikan konteks lokal, nilai-nilai budaya, dan kebutuhan bisnis agar hasilnya positif dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat

Upaya membuat model pemberdayaan tenaga kerja lokal, peneliti berfokus pada pihak pemangku kepentingan yaitu dari aspek Pekerja lokal itu sendiri (Ciri-ciri dari individu pekerja, Motivasi, persaingan, serta kesehateraan pekerja lokal),Perusahaan (Penerimaan, tes ujian kompetensi, standar persaingan perusahaan global, program pengembangan serta pemberdayaan pekerja lokal, peluang bekerja, dan perlakuan yang adil untuk setiap pekerja), Masyarakat (Kebudayaan agama, budaya serta pandangan para tokoh), maupun pemerintah ( Bayangan akan kondisi tenaga kerja,kebijakan,potensi serta rencana kedepannya).

### **2.1.1. Pemberdayaan Pekerja**

Model pemberdayaan tenaga kerja yang mencakup karakter individu, sebagaimana diusulkan oleh Ryan & Deci, dapat mengacu pada teori motivasi diri (self-determination theory) yang menyoroti pentingnya faktor-faktor intrinsik dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, karakter individu mengacu pada sifat-sifat psikologis yang mempengaruhi cara individu memandang diri mereka sendiri, mengatur perilaku mereka, dan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Ryan & Deci menyoroti tiga kebutuhan dasar yang penting bagi motivasi intrinsik individu: kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan

hubungan yang bermakna.

Beberapa elemen yang mungkin dimasukkan dalam model ini adalah:

1. **Otonomi:** Mendorong otonomi atau rasa kontrol diri yang tinggi dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ini dapat dicapai dengan memberikan karyawan kesempatan untuk membuat keputusan sendiri, mengatur tugas mereka sendiri, dan mengejar tujuan yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka.
2. **Kompetensi:** Mendukung pengembangan dan pengakuan terhadap kompetensi individu dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka. Ini dapat meliputi penyediaan pelatihan dan pembelajaran yang relevan, umpan balik yang konstruktif, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.
3. **Hubungan yang Bermakna:** Memfasilitasi hubungan yang positif dan mendukung di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan motivasi mereka. Ini melibatkan membangun budaya kerja yang inklusif, memfasilitasi kerja tim yang kolaboratif, dan menyediakan dukungan sosial bagi karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

Dengan memperhatikan karakter individu dalam upaya pemberdayaan tenaga kerja, model ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis dasar individu,

yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi intrinsik, keterlibatan, dan kinerja mereka di tempat kerja.

Terdapat beberapa teori yang dapat di implementasikan untuk menganalisis hubungan yang terjadi antara perusahaan dan masyarakat dalam pemberdayaan tenagakerja. Salah satunya yaitu teori modal sosial (Bauer & Dolan, 2011). Fukuyama (2002) mendefinisikan bahwa modal sosial adalah hubungan nilai atau norma yang dimiliki Bersama-sama dalam suatu kelompok masyarakat yang mungkin mempunyai hubungan kerjasama.. Sejalan dengan pendapat Fukuyama *et al.* (dalam Ancok, 2003) menjelaskan modal sosial sebagai modal pada kepercayaan, perhatian dalam suatu komunitas serta hidup dengan norma dari satu komunitas tersebut. Sejalan dengan itu, Ansari *et al.* (2012) lebih menjelaskan akan pentingnya teori modal sosial untuk menganalisis hubungan perusahaan dan masyarakat.

Teori stakeholder juga memiliki hubungan antara perusahaan pada masyarakat dengan kinerja pada perusahaan itu sendiri. Teori stakeholder bertujuan untuk menolong manajer dalam meningkatkan nilai dari dampak aktivitas-aktivitas dan meminimalisirkan terjadinya kerugian bagi stakeholder (Rokhlinsari, 2015). Teori ini menjelaskan bahwa organisasi akan mengungkapkan informasi tentang kinerja lingkungan dan sosial serta intelektual melebihi akan kewajibannya dan memenuhi permintaan yang diminta oleh stake holder. Teori stakeholder lebih menekankan pada akuntabilitas organisasi agar melebihi kinerja keuangan atau ekonomi itu sendiri Deegan *et al* (dalam Rokhlinsari,

2015). Oleh Karena itu, (Salama *et al.*, 2011) menekankan hubungan perusahaan dengan para stakeholder ini penting untuk perusahaan. Sejalan dengan itu untuk membuat hubungan antara stakeholder, Perusahaan harus melakukan kerja sama dengan masyarakat lokal yaitu dengan cara membuka peluang kerja untuk tenaga kerja lokal. Perusahaan pada saat ini telah menyadari bahwa tanpa adanya hubungan dengan pihak stakeholder perusahaan tidak dapat berdiri secara sendirinya Barros *et al*; Islam; Schoneveld; Tykkyläinen & Ritala (dalam Nurindrasari & Ardiansyah, 2022). Namun fakta dilapangan yang akan dihadapi perusahaan setelah memperkerjakan tenaga kerja lokal adalah kualitas SDM lokal yang rendah sehingga mengakibatkan perusahaan harus melakukan pemberdayaan agar tenaga kerja lokal tersebut memenuhi kualifikasi dengan melakukan peningkatan kompetensi perusahaan tersebut untuk meningkatkan sumber daya lokal.

Pemberdayaan pekerja adalah salah satu dari beberapa cara untuk melihat bagaimana perilaku pekerja mengenai kemampuan, kreatifitas serta motivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan bahkan diluar batas dari pekerjaannya Catherine *et al.* (dalam Sari *et al.*, 2021). Selain itu, kegiatan pemberdayaan pekerja juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja dari perusahaan itu sendiri Pigeon *et al* (dalam Sari *et al.*, 2021). Choi *et al*; Curukovic (dalam Sari *et al.*, 2021) membuktikan bahwa pemberdayaan pekerja juga dapat dikatakan sebagai penengah dalam hubungan karakteristik kepemimpinan dan persepsi puas pekerja



dalam perusahaan.

Pemberdayaan pekerja berpedoman kepada pelimpahan wewenang serta kewajiban yang diberikan atasan kepada pekerja bawahan untuk mengambil sebuah keputusan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan Conger & Kanungo; Pigeon et al (dalam Nuvitasari, 2019).

Sarkar (dalam Sari et al., 2021) menjelaskan tingkat pemberdayaan pekerja di sektor perbankan diukur dari faktor-faktor : 1.) Power (kekuasaan); 2) Information (informasi); 3) Knowledge (Pengetahuan); 4) Rewards (Penghargaan). Keempat faktor tersebut meliputi otonomi wewenang serta delegasi, tanggapan, motivasi, pelatihan dan penilaian, kompensasi serta karir kedepannya.

Pemberdayaan pekerja tidak dapat berjalan dengan yang diharapkan jika pekerjaan pengusaha tidak saling terbuka antara satu sama lain, seperti memberikan tanggungjawab dan melibatkan pekerja dalam perencanaan, memiliki hubungan emosional seperti kepercayaan terhadap pekerja dan manajemen, memelihara dan menjaga baik kredibilitas perusahaan serta memberikan tugas tanggung jawab kepada pekerja sesuai dengan wewenang pekerja tersebut (Utiahman et al., 2021).

Dua sudut pandang yang paling populer digunakan saat ini untuk membandingkan pemberdayaan pekerja yaitu Perspektif dua dimensi dan perspektif multi dimensi. (Spreitzer, 1995) menjelaskan Perspektif

dua dimensi melakukan usaha untuk membedakan pemberdayaan antara kognisi pegawai dengan atribut-atribut situasional, yang sering kita sebut sebagai pemberdayaan psikologis.

Berdasarkan sudut pandang ini, terdapat teori yang sesuai yaitu Teori Bowen & Lawler (1995) dan Teori Iklim Pemberdayaan (Seibert et al., 2004). Dalam Teori Bowen & Lawler (1995) menekankan bahwa atribut situasional akan dianggap sebagai pemberdayaan struktural sedangkan kognisi pegawai terhadap atribut situasional tersebut dapat dikatakan sebagai pemberdayaan psikologis. Orgambidez & Almeida; Nuvitasari (dalam Estiningtyastuti, 2022) mendefinisikan Pemberdayaan struktural yaitu Langkah yang dilakukan oleh pihak organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan antara pegawai, Jalur sumber daya, serta dukungan para pegawai dalam suatu organisasi agar terjadinya peningkatan kinerja. Kanter (dalam Nuvitasari, 2019) mendefinisikan bahwa pemberdayaan struktural merupakan suatu jalur antar karyawan untuk menuju struktur sosial di tempat kerja agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara sesuai dan memiliki makna. Pemberdayaan struktural dapat berjalan dengan lancar di lingkup kerja harus melalui jalur komunikasi dukungan, informasi serta sumber daya. Hal tersebut memberikan kesempatan kepada semua pekerja agar berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan, mengendalikan sumber daya dan turut serta meningkat dalam pekerjaan mereka Conger & Kanungo; Kanter; Mechanic; Mills & Ungson; Salanick & Pfeffer; O'Brein (dalam Nuvitasari, 2019). Zeglat et al (dalam Nuvitasari, 2019)

menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural memberikan pengaruh terhadap serangkaian Tindakan yang berorientasi kepada pelanggan. Sejalan dengan Zeglat, Rezayimanesh et al (dalam Nuvitasari, 2019) menjelaskan bahwa pemberdayaan struktural berpengaruh terhadap serangkaian Tindakan yang berorientasi pelanggan.

Dalam penelitiannya Seibert et al., (2004) menggunakan istilah iklim pemberdayaan karena pemberdayaan struktural yang dipresepsi oleh pegawai tidak memenuhi syarat atribut situasional pemberdayaan. Seibert et al., (2004; p:334) menjelaskan bahwa iklim pemberdayaan ialah sebagai persepsi mengenai sebesar apakah sebuah organisasi menggunakan struktur,kebijakan dan kegiatan yang mendukung akan pemberdayaan pegawai. Tiga dimensi yang disebut sebagai dimensi iklim pemberdayaan terdiri dari berbagi informasi, kapasitas membuat keputusan terbatas, serta pertanggung jawaban sebuah kelompok. Iklim pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis memberikan dampak berbeda satu sama lain. Iklim pemberdayaan memberikan dampak pada kelompok kerja sedangkan pemberdayaan psikologis membawa dampak pada kepuasan sendiri serta kepuasan kinerja.

Bodner (2005) berpendapat bahwa perspektif multi dimensi terdiri lebih dari duadimensi, bukan hanya dilihat dari perspektif struktural dan psikologi tetapi wajib melihat benar atau tidaknya perusahaan memberdayakan pegawainya. Bonder (2005) berpikiran bahwa apakah terlaksananya pemberdayaan pada tingkat psikologis. Karena, faktor dalam pemberdayaan psikologis berasal dari berbagai sumber selain

pemberdayaan dari perusahaan. Dalam penelitiannya, Bodner (2005) mendefinisikan untuk memberdayakan pegawai harus mencakup delapan dimensi antara lain budaya, Kepercayaan, Otoritas, Kepimpinan, Kemampuan, Komitmen, Tanggung jawab, serta Komunikasi.

**Tabel 2. 1 Teori-teori Pemberdayaan Tenaga Kerja**

EMPOWERMENT THEORY			
Bi-Dimensional Perspective			Multi-Dimensional Perspective
Bowen & Lawler (19955)		Seibert et al (2004)	Bodner (2005)
Psychological Empowerment	Structural Empowerment	Empowerment Climate	Structural, Psicolgical, and Situational
<i>Focus on motivational construction/cognitif</i>	<i>Focus on management practices according to Human Resources</i>	<i>Focus on company policy or management practices</i>	<i>Focus on vision of company realefforts in term of employee empowerment</i>
4.1. Meaning of work	1.Participative leadership	1. Sharing information	1. Culture 2. Trust
4.2. Self Determination	2. Organization Structure	2. Accountability	3. Authority 4. Leadership
4.3. Motivational Strategy	2. Training & Development	3. Autonomy	5. Capability 6. Commitment
4.4. Performance	3. Incentive System		7. Accountability
4.5. Competency			8. Communication

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat tiga model pemberdayaan pegawai yaitu Model Bowen dan Lawler, Model Seibert, dan Model Bodner. Dimensi pemberdayaan Struktural, Psikologis dan Iklim pemberdayaan sering digunakan pada Model Bowen dan Lawler dan Model Seibert karena dimensi ini memberikan gambaran akan perilaku yang diberikan oleh perusahaan.

Konsep Pemberdayaan yang digunakan dalam penelitian ini terbentuk dari Grandtheory pemberdayaan yaitu Teori Pemberdayaan (Bowen & Lawler, 1995) dan Teori Iklim Pemberdayaan (Seibert et al., 2004). Sejalan dengan Teori Pemberdayaan Bowendan Lawler, Bodner (2005) dengan Teori pemberdayaan delapan dimensi memperkuatgrand theory sebelumnya. Bodner (2005) mendefinisikan bahwa peran pemimpin akan meningkatkan kinerja perusahaan. Bodner menekankan harus ada dua kekuatan dalamsuatu organisasi yaitu Kekuatan formal dan Informal. (Wagner et al., 2010) menjelaskan bahwa kekuatan formal adalah kekuatan yang lekat pada pekerja yang memiliki focus utama pada pengambilan keputusan independent. Sedangkan Kekuatan Informal adalah untuk membangun suatu hubungan dengan rekan kerja atau kawan sepekerja.

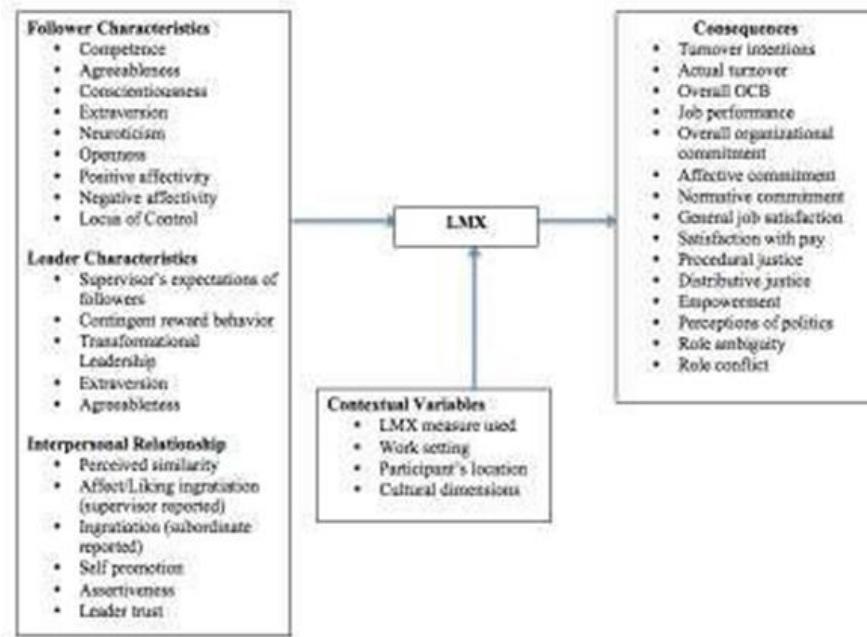
Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengacu pada perspektif pemberdayaanBodner (2005) karena dalam perspektif ini mempunyai sisi-sisi yang dapat ditemukan dalam suatu perusahaan, serta lebih holistik dalam melihat permasalahan pemberdayaan pekerja lokal. Perspektif ini lebih cocok digunakan dalam organisasi karena dapat mengukur perilaku organisasi,salah satunya hubungan pihak manajemen dengan tenaga kerja local terhadap hubungan psikologis,struktural, dan sosial. Aktivitas pemimpin sangat penting dalam menjalan kan delapan dimensi pemberdayaan Bodner (2005). Keahlian pekerja local sangat penting dalam kompetensi perusahaan. Perspektif Bodner dalam organisasi lebih sesuai karena mencerminkan

perilaku organisasi khususnya hubungan manajemen dengan tenaga kerja lokal dalam hal hubungan psikologis, struktural, dan sosial. Peran para leader dalam membangun Proses untuk pengembangan kemampuan, pengetahuan dan perilaku, saling berhubungan dengan tiga metode yaitu pelatihan, proses untuk menginspirasi pemikiran kreatif secara efektif, proses pihak internal dan eksternal perusahaan membagi wawasan, skill, dan pengalamannya (Soule, 2017). Karena itu proses perubahan pekerja local perlu diperhatikan dalam membahas pemberdayaan tenaga kerja local dalam hal ini ketenagakerjaan.

#### **2.1.2. Hubungan Pemimpin dan Bawahan (Leadership and Membership Exchange – LMX)**

Hubungan atasan dan bawahan sangat diperlukan saat melakukan pemberdayaan tenaga kerja local, karena berguna untuk melihat tentang psikologis dan structural di perusahaan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam perusahaan sangat penting untuk membuat lingkungan perusahaan menjadi produktif. Morrow (dalam Handayani, 2019) mendefinisikan Leadership Membership Exchange – LMX Merupakan Upaya agar terjadinya peningkatan kualitas antara hubungan Atasan dan bawahan dengan tujuang agar meningkatnya kualitas kinerja antara keduanya. Namun fakta dilapangan, Terdapat dua hubungan antara Atasan dan bawahan yaitu Hubungan baik dan hubungan buruk. Tujuan dari LMX yaitu menilai hubungan dan komunikasi antara atasan dan bawahan Truckenbrodt (dalam Handayani, 2019). Tingkat dari kedekatan hubungan antara atasan dan bawahan ini memperlihatkan

adanya Leader Member Exchange di dalam perusahaan. Tingkat kedekatan hubungan yang disebut dengan Leader Member Exchange Welliam (dalam Handayani, 2019). Teori LMX tersebut mengacu kepada konsep hubungan sebagai dasar untuk penilaian terjadinya Leader Member Exchange. (Grain & Uhl-Bein, 1995) mendefinisikan teori LMX bahwa dalam suatu organisasi terdapat dua arah hubungan antara atasan dan bawahan, Tujuan dalam hubungan ini untuk terjadinya pertukaran kepentingan antara atasan dan bawahan dan hubungan ini berdampak kepada tingkat tanggungjawab dan keputusan yang dipilih oleh bawahan. (Dulebohn et al., 2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa teori LMX menghasilkan dua kelompok yaitu “in Organization” dan “out Organization” dimana kelompok “in Organization” menerima tanggungjawab dan memberikan kontribusi yang lebih kepada atasan serta mereka juga memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Sedangkan kelompok “out Organization” hanya bekerja sebatas ketentuan dan memberikan kontribusi yang cenderung sedikit kepada atasan. Dalam penelitiannya (Dulebohn et al., 2012) melakukan pemetaan karakteristik individu terhadap atasan dan bawahan, tentang jenis hubungan, keadaan iklim yang akibat dari Teori LMX. Dapat dilihat dalam Gambar 2.1.



**Gambar 2. 1 Dimensi-dimensi Hubungan Atasan dan Bawahan Dalam Teori LMX (sumber : Dulebhon, 2012)**

Dalam melakukan pemberdayaan tenaga kerja local, menerapkan teori LMX sangat perlu selain bertanggungjawab dalam pengembangan, para pemimpin juga harus bisa berperan sebagai mentor bagi pekerja local dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu dengan melakukan penerapan teori LMX Kapabilitas tenaga kerja local dapat meningkat.

### **2.1.3. Ketenagakerjaan (*Employment*)**

Teori ketenagakerjaan bertujuan untuk perubahan yang akan dirasakan seseorang saat mulai bekerja. Teori ini beranggapan masih berjalannya standar ketenagakerjaan di semua pekerjaan. Sehingga dengan menerapkan standar para pekerja akan merasakan perubahan masing-masing dalam diri mereka.

Teori ketenagakerjaan mencakup kepentingan perusahaan dan



pekerja. Dalam konteks tenaga kerja lokal, teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja lokal harus bersifat formal dalam ketenagakerjaan, berbeda dengan teori modal sosial atau teori manajemen stakeholder. Dalam teori ketenagakerjaan pekerja lokal mendapatkan hak dasar untuk menuntut perusahaan jika pihak perusahaan belum memenuhi kebutuhan mereka, karena pekerja lokal merupakan bagian penting dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu penelitian ini menerapkan teori ketenagakerjaan sebagai acuan dasar untuk menjelaskan hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja lokal harus bersifat formal.

Sejalan dengan penjelasan tersebut, terdapat dua teori ketenagakerjaan yang memiliki ruang lingkup yang berbeda antara satu sama lain. Teori ketenagakerjaan Jahoda *et al* membedakan individu bekerja dan individu tidak bekerja, sedangkan Teori ketenagakerjaan tujuh lapis Korner *et al* membedakan sesuai tingkat pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut.

#### **2.1.3.1 Teori Ketenagakerjaan Jahoda**

Jahoda *et al* dalam Teori ketenagakerjaan sejalan dengan penelitian Paul & Batinic, (2010) menjelaskan selain variabel status, seseorang yang bekerja memiliki tingkat penataan waktu, tujuan kolektif, kontak sosial, serta kegiatan yang lebih tinggi dibandingkan seseorang yang tidak bekerja. (Richards *et al.*, 2016) seseorang yang tidak bekerja tidak akan mendapatkan struktur waktu, tujuan kolektif, kontak sosial serta kegiatan yang akan mengakibatkan seseorang

stress tinggi karena semua hal tersebut berkaitan dengan kebutuhan psikologis yang penting.

Dalam melakukan pemberdayaan lokal, seseorang yang sudah memasuki usia produktif dari tenaga kerja yang belum mendapatkan kesempatan kerja cenderung mengalami perbedaan tingkat pekerjaan dalam organisasi tersebut dan jika mereka membandingkan diri mereka dengan pekerja yang bukan berasal dari daerah tersebut, mereka akan merasakan stress yang meningkat dan mengakibatkan terciptanya isu-isusosial. Oleh karena itu untuk mengatasinya sangat diperlukan kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah karena selain dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal, pemberdayaan tenaga kerja lokal juga berkaitan satu sama lain dengan isu psikologis yang dirasakan masyarakat lokal.

a. Struktur Waktu

Paul & Batinic (2010) mendefinisikan Struktur waktu mengacu pada penataan waktu yang sudah di atur sebelumnya untuk melakukan aktivitas yang direncanakan. Struktur waktu terbentuk oleh pranata-pranata sosial saat dini berawal dari Pendidikan anak usia dini, Sebagian besar masyarakat akan mengalami fase struktur waktu pada saat Sekolah Dasar (SD). Sejalan dengan itu (Hwang, 2012) agar tetap terjaga keberlanjutan struktu waktu tersebut muncul gagasan untuk menjadikan Pendidikan seumur hidup.

Namun, dalam faktanya masyarakat lokal yang dominan

memiliki tingkat ekonomi rendah, untuk menjalankan Pendidikan seumur hidup sangat sulit untuk dijangka karena memerlukan biaya yang tinggi. Oleh karena itu Perusahaan nasional atau MNC selain memberikan kesempatan kepada pekerja lokal, penting juga untuk melakukan pengembangan program-program masyarakat diluar lingkungan perusahaan melalui CSR (Corporate Social Responsibility) untuk memberdayakan masyarakat lokal yang tidak bekerja diperusahaan.

b. Tujuan Kolektif

Tujuan kolektif adalah perasaan yang mempunyai makna, dibutuhkan oleh orang lain dan berkeyakinan bahwa kepentingan organisasi lebih penting dari pada kepentingan diri sendiri (Paul & Batinic, 2010, p:4).

Hadir nya Tujuan kolektif bertujuan untuk mengatasi masalah perasaan yang bermakna masa setiap masing-masing individu terhadap hubungan dengan orang lain, yang timbul akibat hilangnya kepentingan pribadi (Frankl, 2010). Tujuan kolektif dalam organisasi adalah tujuan yang akan diperjuangkan dan digerakan oleh organisasi tersebut. Setiap anggota organisasi mempunyai hak serta kewajiban untuk mencapai tujuan Bersama.

c. Kontak Sosial

Kontak sosial saling berhubungan dengan kebutuhan manusia. Soekanto (dalam Adha et al., 2019) mengemukakan Kontak sosial terjadi dengan melibatkan interaksi antar perorangan yang melakukan komunikasi dengan berbicara, tatap muka atau Tindakan, namun tidak dengan itu saja. Kontak sosial juga akan terjadi walaupun melalui telepon, surat, radio serta lainnya yang berbasis media penghubung. Sejalan dengan pernyataan tersebut. Mulyaningsih (dalam Adha et al., 2019) menekankan bahwa kontak sosial tidak hanya sebatas Tindakan namun reaksi terhadap Tindakan tersebut juga termasuk kontak sosial. (Paul & Batinic, 2010, p:4) mendefinisikan bahwa Kontak sosial Merupakan pengalaman atau komunikasi rutin yang sering terjadi dengan orang yang bukan dari keluarga utama. Teori modal sosial menerangkan bahwa hubungan sosial mempunyai makna sebanding dengan modal fisik dan modal manusia. Hubungan itu sangat berguna sebagai sumber daya untuk mendapatkan pekerjaan, peluang serta mendapatkan manfaat dari dukungan sosial (Ewing et al., 2016). (Cinar et al., 2014) berpendapat bahwa akibat pekerjaan ,seseorang akan melakukan kontak sosial yang memberikan rasa keamanan saat bekerja sehingga membuat seseorang tidak merasakan stres.

d. Aktivitas

Aktivitas Merupakan sebuah Tindakan untuk mengisi waktu

luang dan membuat diri sibuk sepanjang waktu. Sebuah pekerjaan merupakan salah satu aktivitas, tanpa sebuah pekerjaan seseorang akan menjadi tidak aktif dan akan berdampak pada tekanan sosial serta psikologis karena dianggap sebagai seorang yang tidak bermanfaat bagi masyarakat. Hal ini akan menyebabkan pada kesejahteraan psikologis individu. Hal ini menjelaskan bahwa individu yang tidak memiliki pekerjaan cenderung beraktivitas pada malam hari untuk menghindari interaksi dengan orang-orang pada siang hari. Bazzhina (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa aktivitas pekerjaan memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan sosial.

#### **2.1.3.2 Teori Kualitas Ketenagakerjaan Korner**

Teori ketenagakerjaan Jahoda membedakan keadaan antara seseorang yang bekerja dan tidak bekerja. Ketika seseorang tersebut memiliki pekerjaan maka tingkat kualitas ketenagakerjaan juga akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan. Dengan kata lain untuk mendapatkan manfaat kesejahteraan yang maksimal, seseorang tidak hanya bekerja namun perlu mendapatkan pekerjaan yang berkualitas agar mendapatkan manfaat dari pengalaman bekerja tersebut.



**Gambar 2. 1 Piramida Tujuh Lapis Korner (dalam Burchell et al, 2014:466)**

Gambar di atas menjelaskan Teori kualitas ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Korner et al (dalam Burchell et al., 2013, p:466) membagikan menjadi tujuh tingkatan kualitas ketenagakerjaan. Tingkat tertinggi yaitu hubungan dan motivasi pada lingkungan kerja, sedangkan Tingkat terendah yaitu keselamatan dan etika saat berada di tempat kerja. Dimensi tersebut pernah mengalami perbaikan pada tahun 2012 dengan menggantikan dimensi keselamatan dan etika kerja menjadi keselamatan kerjadan kesetaraan gender. Namun dalam penelitian ini isu yang akan dibahas selain keselamatan kerja adalah isu kesetaraan antara pekerja lokal dan non lokal.

a. Keselamatan dan etika kerja

Kebutuhan dasar manusia yang paling penting adalah kebutuhan akan kehidupanyang sehat. Manusiai didorong agar berjuang untuk bertahan hidup, oleh karena itu Maslow

memposisikan motivasi untuk bertahan hidup pada tingkat dasar dalam hirarki kebutuhan. Dalam masyarakat, konsep ini terlihat dengan adanya Lembaga pertahanandan keaman, pada tempat kerja hal ini terlihat pada Upaya keselamatan kerja, Keselamatan kerja mencakup kesejahteraan pekerja akibat dari factor non sosial dalam pekerjaan itu sendiri, sedangkan etika kerja saling berkaitan dengan keamanan akibat dari factor sosial. Diskriminasi pada pekerjaan salah satu ancaman terhadap etika kerja.(Korner et al., 2012) dalam penelitiannya menjelaskan isu yang paling sering terjadi pada masyarakat modern adalah kesetaraan gender dan di ukur sebagai operasionalisasi pada konsep tersebut. Selain itu (Korner et al., 2012) juga menjelaskan untuk mengukur kesetaraan gender menggunakan beberapa indicator seperti kecelakaan saat kerja, resiko Kesehatan saat kerja, peran perempuan saat bekerja, peran perempuan dalam melakukan kegiatan ekonomi, serta kesenjangan gaji antara pekerja laki-laki dan perempuan.

b. Penghasilan dan manfaat kerja

Setelah memenuhi aspek keselamatan dan keamanan, kemudian yang perlu dipertimbangkan yaitu tentang pendapatan, Semakin tinggi pendapatan maka semakin besar juga tingkat kesejahteraan yang akan di dapatkan. Sejalan dengan itu (Fischer & Boer, 2011a) menjelaskan menurut teori kebutuhan dan teori penghidupan, tingkat kesejahteraan akan

meningkat karena penambahan pendapatan dan kekayaan, Oleh karena itu memungkinkan seseorang untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya secara lebih layak.

c. Jam kerja dan keseimbangan kerja dan non-kerja

Keterkaitan hubungan antara jam kerja dan keseimbangan antara pekerja dan nonpekerja memiliki dampak positif terhadap hubungan sosial seorang pekerja dengan lingkungan sosial yang terjadi diluar lingkup pekerjaan. Terdapat konflik yang terjadi antara pekerjaan dan rumah tangga yang dimana memperlihatkan seseorang menghadapi permasalahan dengan menjalankan peran ganda sebagai pekerja serta sebagai anggota keluarga. Sejalan dengan itu (Panatik et al., 2011 ;Saucan et al., 2015) menekankan bahwa konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga Merupakan faktor yang akan berdampak pada stress yang meningkan serta berdampak pada menurun nya tingkat kesejahteraan. Dalam penelitiannya, (Korner et al., 2012) menggunakan beberapa indikator penelitian pengukuran seperti durasi kerja, jam kerja, tingkat fleksibilitas jam kerja, interaksi pekerja, serta kehidupan keluarga.

d. Keamanan masa depan kerja dan perlindungan sosial

Keamanan masa depan kerja Merupakan salah satu faktor utama pendorong stress. Seseorang pekerja Ketika merasa tidak aman dengan pekerjaannya cenderung akan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan ketikan



manusia cenderung merasa khawatir serta cemas tentang masa depan maka akan mengakibatkan pada perasayaan yang tidak nyaman. (Noor & Abdullah, 2012) menjelaskan bahwa Keamanan masa depan mengacu pada cara seseorang melihat stabilitas dan kelangsungan pekerjaan yang dimiliki oleh mereka. Sejalan dengan itu (Qu & Wang, 2015) dalam penelitiannya menjelaskan faktor yang mengakibatkan timbulnya kelelahan kerja serta menurunnya kesejahteraan bagi pekerja disebabkan oleh ketidakamanan kerja. Indikator keamanan sosial dan pekerjaan yaitu periode kerja, status perkerjaan serta jaminan pensiun.

e. Dialog Sosial

Dialog sosial Merupakan hubungan sosial yang terjadi pada pekerja dan atasa dalam ketenagakerjaan. Dialog sosial memiliki hubungan yang erat denga keadilan organisasi dan kontrak psikologis. Wirawan (dalam Sari, 2019) mendefinisikan bahwa keadilan organisasi turut terlibat pada saat penilaian terhadap perilaku etis dan moral manajer organisasi untuk pengambilan keputusan. Gibson; Donnelly; Ivancevish; Konopaske (dalam Sari, 2019) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai tingkat seseorang mendapatkan keadilan dalam lingkungan bekerja. Selain itu Colquitt; Jeffery & Michael (dalam Sari, 2019) menjelaskan keadilan organisasi adalah pandangan tentang keadilan yang dimiliki seseorang terhadap keputusan yang

diberikan oleh atasan. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasi merupakan gambaran tingkat kepercayaan seseorang terhadap perlakuan yang adil pada lingkungan kerja Kreitner & Kinicki (dalam Sari, 2019). Sedangkan Teori kontrak psikologis menjelaskan bahwa seseorang terbentuknya kontrak psikologis saat belum melakukan pekerjaan dan mengevaluasi perusahaan tentang melanggar atau tidaknya kontrak psikologis tersebut saat melakukan kerja. (Stoiloskova & Markovic, 2015) mendefinisikan kontrak psikologis adalah pandangan seseorang tentang hak dan tanggung jawab pada seorang pekerja dan atasan saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu (Korner et al., 2012) menggunakan konsep dialog sosial dalam melakukan pembahasan tentang pelanggaran hak dan kewajiban kerja oleh atasan.

f. Pengembangan dan pelatihan kecakapan

Dalam pengembangan sumber daya manusia menjelaskan tentang dimensi pembangunan dan pelatihan tenaga kerja. Secara umum terdapat keyakinan tentang peningkatan kompetensi kerja akan meningkatkan kepuasan tenaga kerja. Hubungan ini berkaitan erat tentang tingkat keamana dalam bekerja. Saat seseorang memiliki tingkat kompetentis yang tinggi maka mereka akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi juga. Selain itu jika mereka tidak memiliki pekerjaan, maka mereka akan jauh lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan lagi karena

memiliki kualifikasi yang diperlukan. Sejalan dengan itu (Korner et al., 2012) menggunakan indikator untuk pengembangan sumber daya manusia yaitu karakteristik pekerjaan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk masa depan.

g. Relasi di tempat kerja dan motivasi

Ukuran terakhir yang terdapat dalam konteks pekerjaan yaitu aspek sosial internal dan motivasional dalam pekerjaan ketidaksejahteraan akan terjadi Ketika adanya masalah dalam hubungan sosial antara individu dan rekan kerja di lingkungan kerja. Hal ini termasuk dengan diskriminasi pada saat kerja. (Hutagalung & Ishak, 2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada nya kejadian pelecehan di lingkup kerja akan berdampak pada meningkatnya stress dan merasa tidak puas dalam pekerjaan. Hubungan antara rekan kerja harus berlangsung dengan baik karena memiliki peran yang sangat penting sebagai prediktor untuk meningkatkannya tingkat kepuasan kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Keadaan saat merasa terisolasi pada lingkungan kerja akan membuat pekerja tidak nyaman dan berusaha untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (Ertosun & ERdil, 2012). Sedangkan dalam menentukan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, Faktor motivasi tersebut yang akan sangat berperan penting. (Ryan & Deci, 2000) menjelaskan motivasi kerja individu memiliki berbagai variasi serta motivasi yang timbul

akibat dari faktor internal tersebut akan mendapatkan kekuatan yang besar dari pada motivasi yang berasal dari faktor eksternal. Indikator ini meliputi tanda atau faktor berkaitan dengan hubungan Bersama rekan kerja dan atasan, perlakuan diskriminasi saat bekerja, serta pengenalan akan pengaruh identitas dan kepuasan terhadap kondisi kerja.

Berdasarkan penjelasan itu dalam membandingkan kedua teori tersebut, teori ketenagakerjaan tujuh lapis Korner lebih menekankan pada hubungan formal antara pekerja dan manajemen dalam organisasi. Sedangkan teori ketenagakerjaan Jahoda lebih cenderung bersifat sosiologis dan lebih berhubungan dengan teori modal sosial. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori ketenagakerjaan tujuh lapis Korner dalam menghadapi variabel-variabel ketenagakerjaan.

Salah satu kendala yang muncul dari teori ini adalah adanya dimensi yang terdapat pada teori ketenagakerjaan tujuh lapis korner yang mempunyai persamaan dengan dimensi dalam teori pemberdayaan. Pada teori tujuh lapis terdapat setidaknya dua lapisan teratas yang mencakup pengembangan dan pelatihan keterampilan serta hubungan pada saat kerja dan motivasi. Dua dimensi tersebut juga ada dalam model pemberdayaan Bowen dan Lawler. Keadaan ini perlu dipahami karena semakin tinggi lapisan teori tujuh lapis akan berdampak memunculkan kebingungan berkaitan dengandimensi tersebut apakah menjadi kewajiban formal atau hanya menjadi nilai tambah perusahaan bagi pekerja. Beberapa perusahaan bahkan tidak pernah melakukan

pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia, sebaliknya, dalam pikiran umum di perusahaan bahwa mereka berkeyakinan bahwa setiap individu harus melatih diri mereka secara mandiri sebelum mendaftar pekerjaan. Oleh karena itu syarat untuk mendaftar pekerjaan harus sudah “Berpengalaman”, hal ini menguntungkan perusahaan karena tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melatih karyawan tersebut. Selain itu, terdapat pikiran bahwa perusahaan yang bersedia menerima karyawan yang tidak berpengalaman adalah hanya perusahaan yang tidak berkualitas. Para pengusaha beranggapan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berkualitas.

Dua faktor ini yang mengakibatkan perusahaan cenderung tidak mau melakukan pengembangan sumber daya manusia. Bagi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja lokal, hal ini menjadi masalah. Hal yang sama juga terjadi pada motivasi karena motivasi merupakan bentuk intervensi dalam pengembangan sumber daya manusia tetapi hanya berfokus pada emosional. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan dimensi pengembangan sumber daya manusia dan pemberian motivasi dari dimensi ketenagakerjaan dan memasukannya ke dalam dimensi model pemberdayaan.

Teori ketenagakerjaan Jahoda lebih memahami dalam konteks keluarga dan lebih tepat dipelajari dalam konteks keluarga, karena akan memberikan dampak manfaat ketenagakerjaan yang dapat dirasakan secara langsung oleh anggota keluarga tersebut. Faktor keluarga

tersebut kemudian akan berdampak pada tingkat kesejahteraan subjektif dalam masyarakat secara keseluruhan.

#### **2.1.4. Karakter Individualis**

Setelah munculnya teori perbandingan sosial yang dikemukakan oleh Festinger, Penelitian semakin banyak yang menggunakan konsep ini, Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara perbandingan sosial dengan berbagai variabel. (Ordabayeva & Chandon, 2010) dalam penelitiannya mendefinisikan bahwa manusia cenderung akan melakukan perbandingan diri mereka sendiri dengan orang lain untuk mengetahui tingkat keberhasilan antar mereka. Seseorang akan merasakan Bahagia Ketika mereka mengetahui orang lain merasakan situasi yang sama dengan mereka rasakan. Sejalan dengan itu (Rutledge et al., 2016) menjelaskan bahwa seseorang akan sedih saat dia menang, tetapi temannya kalah atau dia kalah tetapi temannya menang. Sebaliknya orang lain akan merasakan senang saat mereka menang dan temannya juga menang atau saat mereka kalah dan temannya juga kalah.

Ketika keadaan dimana seseorang merasa berada di bawah rata-rata maka mereka akan berusaha untuk meningkatkan status sosial mereka ,yang dimana perilaku tersebut akan mendorong mereka agar terus untuk berusaha menjadi seseorang yang lebih baik. Sejalan dengan penelitian (Ordabayeva & Chandon, 2010) menekankan bahwa keadaan tersebut akan lebih terasa Ketika seseorang berada di bawah rata-rata dan bukan Ketika berada mereka berada di atas rata-rata. (Blake et al.,

2015) menunjukkan bahwa manusia cenderung menjadi seseorang lebih baik dari pada rata-rata terlihat di berbagai budaya. Dalam pembahasan tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal, seseorang pekerja lokal akan terus berusaha melakukan apapun untuk mencapai tingkat kemenangan saat temannya juga mencapai kemenangan, tetapi mereka tidak akan berusaha untuk kalah saat temannya mendapatkan kekalahan. Secara dalam hal ini akan selalu mendukung pekerja lokal untuk bisa meningkatkan posisi mereka secara bertahap demi mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dalam keadaan ini Tenaga kerja lokal yang mempunyai karakter individualias yang berasal dari budaya introvert, terdapat munculnya sikap ego akibat sebagai tuan rumah yang memperlihatkan dirinya sebagai chauvinism kedaerahan. Perilaku ini merupakan salah satu manifestasi yang berasal dari ego vertical dan etnosentris, yang dimana seseorang yang berasal dari suatu daerah membanggakan diri maupun budaya mereka sebagai yang superior dibandingkan dengan daerah lain. Berdasarkan penjelasan tersebut, konsep chauvinism yang digunakan dalam penelitian ini sangat berbeda dengan konsep chauvinism pada umumnya, yang lebih berpedoman pada sikap atau paham yang berlebihan terhadap tanah air dan bangsa seperti yang dilakukan oleh Nazi Jerman dan Fasisme Italia.

Dalam teori Psikoanalitik menjelaskan kepribadian manusia terdiri dari Id, ego, dan superego. Id adalah bagian penting dari sistem kepribadian, Id menjadi tempat perkembangannya ego dan superego.

Jadi Id Merupakan pihak yang memiliki peran utama dan penting dalam kemitraan sistem kepribadian manusia Hall & Lindzey (dalam Ahmad, 2011). Menurut teori psikoanalitik kepribadian Sigmund Freud (dalam Gabriel & Carr, 2002) menjelaskan Id merupakan bagian dari kepribadian yang berasal dari energi psikis yang bekerja dibawah alam sadar yang bertujuan untuk mencapai dasar, kebutuhan serta keinginan yang ada sejak seseorang dilahirkan. Id adalah kepribadian yang bekerja berdasarkan prinsip kesenangan yang berusaha memenuhi kebutuhan dengan segera. Id Merupakan salah satu komponen utama kepribadian yang diusulkan oleh Freud antara lain Id, Ego, dan Superego.

Karyawan memiliki kepribadian terdiri dari tiga dimensi yaitu Id, Ego, dan Superego. Ego adalah kepribadian yang egois pada diri sendiri, yang selalu berusaha memuaskan diri sendiri bahkan jika perlu dengan mengorbankan orang lain. Sedangkan Superego adalah kepribadian yang beretika dan pengertian secara sosial, serta bertujuan untuk mencegah seseorang melakukan kejahatan. (Nuckcheddy, 2018)

menjelaskan Ego Merupakan dimensi yang berguna segala penyalur antara aspek yang telah disebutkan sebelumnya.

Psikoanalitik mempunyai peluang yang besar dalam melakukan riset akuntansi karena focus pada aspek psikologis dan subjektivitas, yang sangat diperlukan untuk memahami norma serta kekuasaan sosial dalam konteks organisasi. Dalam penelitiannya (Gabriel & Carr, 2002) menjelaskan bahwa organisasi memiliki kebutuhan yang bersifat kolektif yang dapat dianalisis menggunakan pendekatan psikoanalitik, termasuk



tentang penjelasan mengenai peran chauvinisme dalam ego dan superego. Sejalan dengan itu (Fotaki et al., 2012) menekankan pentingnya psikoanalisis terhadap dinamika organisasi serta dampak yang terjadi kepada individu.

Berdasarkan penjelasan teori Sigmund Freud, Hubungan komunikasi sosial antara tenaga kerja lokal dapat berdampak kepada munculnya ego kedaerahan yang cenderung membuat pemisahan. Ketika terjadinya komunikasi antar kelompok lokal dan non lokal. Chauvinisme kedaerahan ini mempunyai dua sisi yang berbeda, bisa memiliki aspek positif dan juga bisa memiliki aspek yang negative, tergantung pada situasi yang terjadi pada saat itu. Dalam konteks mengenai pemberdayaan tenaga kerja lokal, Chauvinisme kedaerahan dapat memberikan dampak positif seperti meningkatnya hubungan antar pekerja lokal, akan tetapi dampak tersebut juga pada kesesuaian tujuan perusahaan dengan tujuan para pekerja lokal, selain itu teori perbandingan juga mendorong seseorang untuk bisa berada diatas rata-rata untuk dapat memberikan pengaruh chauvinisme lokal. Dalam keadaan kompetisi, pekerja lokal cenderung berusaha untuk melampaui pekerja non lokal dalam mencapai kesetaraan dan menjadi yang terdepan. Oleh karena itu, agar memperkuat pemberdayaan pekerja lokal dapat dipengaruhi oleh karakteristik individualis dan chauvinisme kedaerahan yang sangat bergantung kepada situasi dan keadaan yang terbentuk antara pekerja dan pengusaha.

### 2.1.5. Kesejahteraan Subjektif

Model pemberdayaan tenaga kerja yang mengintegrasikan konsep kesejahteraan subjektif, seperti yang diusulkan oleh Stone dan Mackie, **menekankan pentingnya memperhatikan aspek psikologis dan emosional dari pengalaman kerja dalam upaya pemberdayaan tenaga kerja.**

Dalam konteks ini, kesejahteraan subjektif merujuk pada penilaian individu tentang kebahagiaan, kepuasan hidup, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Model ini mengakui bahwa pemberdayaan tenaga kerja tidak hanya tentang meningkatkan keterampilan atau produktivitas, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan.

Beberapa elemen yang mungkin dimasukkan dalam model ini termasuk:

1. Pengakuan dan apresiasi atas kontribusi individu di tempat kerja. Keseimbangan antara kebutuhan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Kesempatan untuk berkembang dan tumbuh secara pribadi dan profesional.
3. Dukungan sosial dan hubungan yang positif di tempat kerja.
4. Fleksibilitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
5. Keadilan dan transparansi dalam kebijakan dan proses organisasi.

Dengan memperhatikan kesejahteraan subjektif dalam upaya pemberdayaan tenaga kerja, model ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan psikologis dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja mereka.

Diener (2000) mendefinisikan Kesejahteraan subjektif adalah dimana suatu keadaan seseorang untuk mengevaluasi kehidupannya secara baik, yang mencakup pengalaman maupun situasi yang pernah dirasakan. Evaluasi ini mencakup respon seseorang terhadap kejadian, perasaan dan penilaian tentang hidupnya. Definisi lain mengatakan bahwa Kesejahteraan subjektif Merupakan cara seseorang mengalami dan menilai kehidupan mereka untuk berbagai aspek dan aktivitas (Stone & Mackie, 2014,p:1) selain itu (Okulicz-Kozaryn et al., 2014, p:1300) mendefinisikan bahwa kesejahteraan subjektif adalah suatu penilaian yang dilaksanakan secara kognitif dan emosial oleh seseorang terhadap kehidupannya.

Terdapat dua pengukuran keadaan kebahagiaan manusia yaitu kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan objektif. (Brethel-Haurwitz & Marsh, 2010) kesejahteraan objektif mengacu pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia meliputi sumber daya ekonomi, air bersih serta Kesehatan. Sedangkan Kesejahteraan subjektif mempunyai dua komponen yaitu elemen eudaimonik dan elemen hedonik, elemen eudaimonik meliputi persepsi seseorang terhadap makna,tujuan dan nilai hidup mereka. Sedangkan elemen hedonik berhubungan dengan

pengalaman kebahagiaan dan kenikmatan (Stone & Mackie, 2014, p:19). Komponen elemen hedonik menggunakan seberapa sering dan kuat seseorang mengalami emosi seperti Bahagia, stres dalam hidupnya (Stone & Mackie, 2014, p:17). Sementara itu, komponen elemen eudaimonik mencakup seberapa banyak keterlibatan seseorang untuk mencapai tujuan hidup dengan melibatkan emosi positif dan kepuasan hidup (Brethel-Haurwitz & Marsh, 2010).

Seseorang mempunyai kesejahteraan objektif namun belum tentu mereka mendapatkan sejahtera secara subjektif. Cameron et al (2011) menunjukkan bahwa status sosio-ekonomi mempunyai pengaruh yang tidak begitu besar terhadap kesejahteraan subjektif, kecuali faktor lokal yang menimbulkan hubungan sosial yang memunculkan rasa penghargaan serta kekaguman. (Brethel-Haurwitz & Marsh, 2010) mendefinisikan Model mesin kesejahteraan Merupakan Ketika seseorang merasa sejahtera secara objektif dan subjektif maka mereka akan memberikan dampak baik tersebut kepada masyarakat lainnya, sebagai contoh dengan cara memberi bantuan atau uang.

Yildirim & Arslan (dalam Kamaliya et al., 2021) menemukan ada hubungan antara harapan dengan resiliensi seseorang dengan kesehatan psikologis dengan kesejahteraan subjektif dalam masa pandemic Covid-19. Sejalan dengan itu Wang et al (dalam Kamaliya et al., 2021) menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif yang rendah akan dialami oleh orang yang melakukan jaga jarak selama masa pandemi. Selain itu (Diener & Chan, 2013) mendefinisikan bahwa dalam

kesejahteraan subjektif terdapat tiga dimensi yaitu evaluasi kehidupan, perasaan positif dan perasaan negatif. Evaluasi kehidupan sangat berhubungan dengan kebutuhan, perasaan positif juga berhubungan tentang kepuasan sosial sedangkan perasaan negatif berhubungan dengan ketidakpuasan kepada kebutuhan, penghargaan serta otonomi. Kifer et al., 2013; Krosset al., 2013; Stone & Mackie, 2014; Mutz, 2015; Markus & Schwartz, 2010; Okulicz-Kozaryn et al., 2014 berpendapat bahwa kesejahteraan subjektif memiliki geografis, kekuasaan, keoriginalan, kesesuaian seseorang dengan budaya pada masyarakat. Oleh karena itu kompleksitas faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif sangat tidak bagus untuk membuat kesimpulan bahwa hanya satu ada satu faktor yang sangat mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Para peneliti sering menggunakan pertanyaan langsung sebagai metode pengukuran mengenai tingkat kepuasan hidup seseorang. Skala yang digunakan atas jawaban tersebut adalah dari 0-10 yang dimana 0 merupakan tidak puas sama sekali sedangkan 10 merupakan sangat puas (Margolis & Myrskylä, 2013, p:9). Selain itu (Rutledge et al., 2014) mengemukakan sebuah pertanyaan mengenai tingkat kebahagiaan seseorang saat ini. Meskipun demikian metode pengukuran tunggal mendapatkan kritik karena sedikitnya terdapat sifat psikometrik yang sesuai untuk mendapat hasil yang akurat (Stieger et al., 2015). Gallup-Healthways Well-Being Index mempunyai enam dimensi pengukuran yang mencakup (Brethel-Haurwitz & Marsh, 2013) : Kepuasan hidup, Kesehatan emosional,

Kesehatan jasmani, Perilaku sehat, Lingkungan kerja, Akses dasar. Berdasarkan penelitian empiris, terlihat bahwa kesejahteraan subjektif memiliki sesuatu efek positif terhadap perilaku, baik tingkat individu maupun tingkat masyarakat. Tingkat individu, efek kesejahteraan subjektif mencakup Tindakan memberi sumbangan finansial atau memberikan (Brethel-Haurwitz & Marsh, 2013). Pada pihak kelompok atau masyarakat, kesejahteraan subjektif mempunyai konsekuensi yang positif untuk menciptakan kepercayaan yang tinggi di pada setiap anggota masyarakat, mendorong Kerjasama, dan memberikan dukungan terhadap sistem demokrasi (Brethel-Haurwitz & Marsh, 2013).

Selain itu kebahagiaan seseorang akan meningkatkan kualitas Kesehatan dan umur hidup (Diener & Chan, 2013).

Dalam sudut pandang ekonomi yang menjadi acuan aspek umum dalam masyarakat modern, pendapatan Merupakan faktor utama yang mengindikasikan kesetaraan. Ini bertolak belakang dengan teori kebutuhan dan teori penghidupan (Brown et al., 2015).

Menemukan bahwa pendapatan memiliki dampak negative terhadap kesejahteraan. Ketidaksamaan pendapatan akan membuat dampak negatif terhadap kesejahteraan subjektif, apalagi tentang perasaan kebahagiaan, hal ini akibat oleh turunnya kepercayaan (Oishi et al., 2011). Saat individu tidak mempunyai kepercayaan terhadap organisasi serta merasa organisasi tersebut tidak berlaku adil kepadanya maka dia akan merasakan ketidaksejahteraan.

Keadilan distributif yang bisa juga disebut *Lustitia Distributiva*

Merupakan prinsip keadilan yang menganggap hak seseorang untuk mendapatkan apa yang harus mereka dapatkan. Keadilan distributive Merupakan keadilan yang memberikan penilaian proposional berdasarkan jasa, kebutuhan serta kemampuan. Dalam pembahasan ini, Keadilan distributif mempertimbangkan proposionalitas Ketika membagi sumber daya atau upah yang setiap orang akan dapatkan.

Keadilan distributif saling berhubungan dengan hasil yang akan didapatkan oleh karyawan dari perusahaan menurut tanggung jawab pekerjaan mereka masing-masing, Perhatian karyawan mengacu pada keadilan ini oleh sebab memiliki hubungan dimana perusahaan menghargai apa yang mereka kerjakan serta upah yang di dapatkan setara dengan usaha yang telah diberikan Hwei & Santosa (dalam Herdiyanti et al., 2022).

Sejalan dengan itu Margaretha & Santosa (dalam Herdiyanti et al., 2022) menjelaskan bahwa karyawan akan memperhatikan keadilan distributive karena berhubungan dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan dan hasil yang didapatkan sesuai pekerjaan yang telah mereka lakukan. Oleh karena itu, keadilan distributif berhubungan dengan pemasukan dan pengeluaran upah yang relative dengan memperhatikan standar yang berlaku.

Dalam konsep perusahaan, keadilan distributif menekankan persepsi karyawan akan berpengaruh pada keadilan berdasarkan apa yang mereka dapatkan, seperti gaji. Ini berhubungan dengan penilaian terhadap kondisi akhir kerja yang mereka miliki. Oleh karena itu keadilan

distributif dalam lingkungan perusahaan di tujukan pada respon karyawan terhadap bagaimana mereka merasa keadilan berdasarkan hasil yang didapatkan (Palupi dalam Herdiyanti et al., 2022). Penelitian ini berorientasi pada individu pekerja lokal, tidak memfokuskan pada keadilan distribusi pendapatan karena melihatnya secara makro di seluruh perusahaan. (Fischer & Boer, 2011) menjelaskan bahwa seseorang yang mempunyai karakter individualis maka dia akan cenderung tidak memiliki pengaruh dibandingkan dengan seseorang yang memiliki karakter kolektivis. Sejalan dengan itu, Teori determinasi diri oleh (Ryan & Deci, 2000) mendukung pendapat bahwa kesejahteraan orang berawal dari rasa otonomi yang memberikan tingkat kemandirian sendiri.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti memilih untuk mengumpulkan data informasi dari responden yang berfokus pada aspek yang berhubungan dengan teori ketenagakerjaan tujuh lapis Korner, Teori pemberdayaan Bodner, dan teori determinasi diri sebagai dasar untuk mengukur kualitas ketenagakerjaan pekerja lokal yang memiliki dampak pada kesejahteraan subjektif. Pendekatan ini digunakan karena teori ini lebih relevan bagi pekerja yang sedang melakukan pekerjaan, bukan masyarakat lokal yang tidak bekerja.

#### **2.1.6. Kapabilitas Global Tenaga Kerja**

**Model pemberdayaan tenaga kerja yang mencakup konsep kapabilitas global, sebagaimana diusulkan oleh Gubler et al., menekankan pentingnya mengembangkan keterampilan, pengetahuan,**



dan jaringan yang relevan dengan konteks global dalam upaya pemberdayaan tenaga kerja.

Kapabilitas global mengacu pada kemampuan individu untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung secara global, termasuk kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, bekerja dengan orang dari berbagai budaya, dan memahami dinamika bisnis internasional.

Beberapa elemen yang mungkin dimasukkan dalam model ini adalah:

1. **Pendidikan dan Pelatihan Internasional** : Memberikan pelatihan dan pendidikan yang mempersiapkan individu untuk beroperasi dalam konteks global, termasuk pembelajaran bahasa asing, pemahaman budaya, dan keterampilan komunikasi lintas budaya.
2. **Kerja Tim Multikultural** : Mendorong kolaborasi antar tim yang terdiri dari anggota dari berbagai latar belakang budaya dan keahlian, serta memfasilitasi pengembangan keterampilan bekerja dalam lingkungan yang multikultural.
3. **Pengalaman Kerja Internasional** : Memberikan kesempatan bagi individu untuk mendapatkan pengalaman kerja di luar negeri atau dalam konteks bisnis internasional, yang dapat membantu mereka memperluas wawasan dan pemahaman tentang dinamika global.
4. **Jaringan dan Keterlibatan Global** : Mendorong individu untuk

membangun jaringan profesional yang luas dan terlibat dalam kegiatan yang relevan dengan konteks global, seperti konferensi internasional, organisasi profesi internasional, atau proyek kolaboratif lintas batas.

Dengan memperhatikan kapabilitas global dalam upaya pemberdayaan tenaga kerja, model ini bertujuan untuk menghasilkan individu yang lebih siap dan mampu untuk berkontribusi dalam lingkungan kerja yang semakin global dan beragam. Ini juga dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang yang terkait dengan globalisasi ekonomi dan persaingan global.

Kapabilitas mengacu pada kemampuan organisasi dalam mengatur sumber daya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut teori berbasis sumber daya organisasi menggunakan sumber daya dan kemampuannya untuk meningkatkan keahlian yang berguna untuk mendapatkan keunggulan dalam persaingan melalui kinerja yang maju. Gubler et al., (2016) menjelaskan kesejahteraan pekerja merupakan peran penting untuk meningkatkan kapabilitas pekerja, karena kesejahteraan dapat memberikan pekerja kemampuan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif yang dimana akan menghasilkan meningkatnya produktivitas. Kemampuan ini muncul akibat dari meningkatnya Kesehatan fisik serta mental karena kedua faktor tersebut sangat penting untuk mencapai kinerja yang bagus. Melalui program kesejahteraan pekerja yang baik, Kesehatan fisik pekerja akan mudah ditingkatkan dan motivasi mental akan meningkat. Sejalan

dengan itu (Gubler et al., 2016) mendefinisikan terdapat dua kapabilitas yang perlu diperhatikan yaitu kapabilitas fisik dan kapabilitas mental. Kapabilitas fisik mengacu pada kemampuan seorang pekerja dalam menjalankan tugas kerjanya yang menggunakan fisik. Sedangkan kapabilitas mental mengacu pada kemampuan seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya yang menggunakan mental. Sebuah organisasi pasti akan menghadapi beragam tingkat kapabilitas pekerja, baik itu tinggi maupun rendah. Dalam masalah kapabilitas rendah, organisasi tidak akan membutuhkannya karena akan berdampak negatif pada produktivitas. Tetapi perusahaan akan dihadapkan pada persyaratan yang mengharuskan perusahaan menggunakan tenaga kerja lokal yang kapabilitasnya rendah. Solusi dari masalah tersebut hanya dengan melakukan pengembangan pekerja lokal tersebut. Sebaliknya dalam masalah kapabilitas tinggi (Kwon & Yoo, 2011) menjelaskan bahwa pekerja yang mempunyai tingkat kapabilitas yang tinggi tidak membutuhkan organisasi dan lebih cenderung mencari kesempatan diluar organisasi untuk mendapatkan upah yang tinggi.

Fenomena ini berhubungan dengan kecocokan antar pekerja dan organisasi (Person organizational fit) Kecocokan pekerja-organisasi terjadi akibat salah satu pihak memberikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pihak lain atau saat mereka mempunyai karakteristik fundamental yang serupa atau keduanya (Borg et al., 2009). Saat seseorang memiliki kesesuaian dengan organisasi maka ia akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi dan akan meningkatnya komitmennya terhadap organisasi.

Sedangkan jika seseorang tidak merasa cocok dengan organisasinya maka ia akan meninggalkan organisasinya. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan harus berjuang untuk meningkatkan rasa komitmen organisasi dalam setiap pekerja yang telah memiliki kualifikasi sehingga mereka akan tetap bersama didalam organisasi.

Teori kecocokan pekerja-organisasi akan berjalan tanpa adanya Upaya tambahan. Teori Atraksi Seleksi Atrisi (ASA) menjelaskan bahwa calon pekerja cenderung akan mengacu pada organisasi yang mempunyai nilai yang sama dengan nilai mereka dan sebaliknya organisasi akan menyeleksi pekerja baru yang mempunyai nilai yang sesuai dengan nilai organisasi. Sejalan dengan itu, Pekerja yang tidak sama nilainya dengan organisasi akan memilih untuk keluar atau organisasi yang akan mengeluarkan karena tidak sesuai dengan nilai kriteria organisasi (Bao et al., 2012).

Akan tetapi, keadaan akan menjadi sulit ketikan terlibatnya isu kapabilitas. Dengan tidak nya memikirkan nilai, pekerja akan mempunyai tingkat kapabilitas yang rendah maupun tinggi, yang selalu berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Pekerja dengan kapabilitas tinggi akan merasa bahwa upah yang mereka terima tidak sepadandengan tinggi nya kapabilitas yang mereka miliki. Ini bepedoman pada persepsi overkualifikasi, yang terjadi saat orang bekerja di posisi yang sebenarnya tidak memerlukan kualifikasi atau kapabilitas pada tingkat yang lebih tinggi (Green & Zhu,2008).

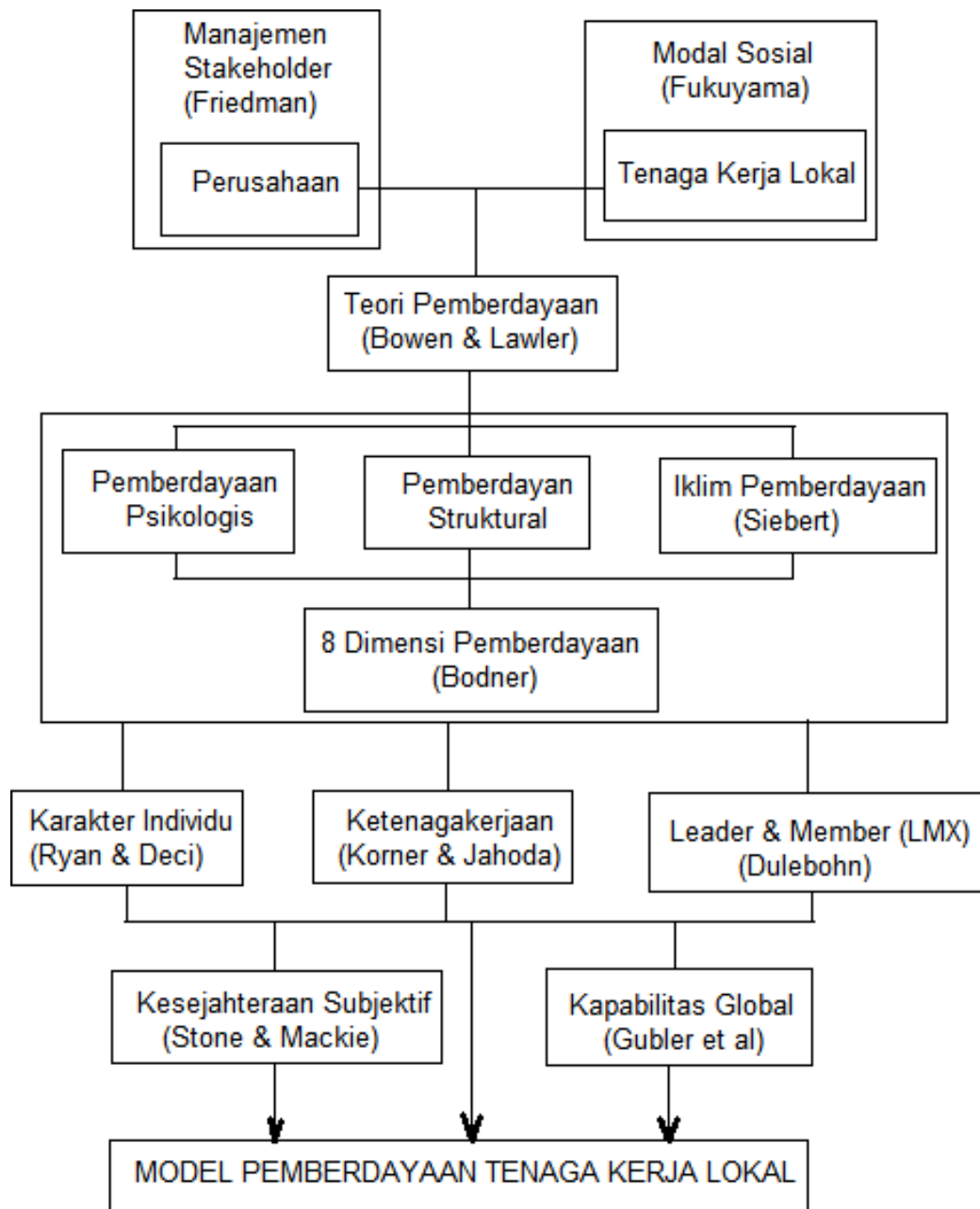
Untuk mengatasi permasalahan ini, organisasi perlu melakukan

evaluasi ulang terhadap kualifikasi pekerjaan (job analysis), menyediakan pembinaan karir yang efektif bagi pekerja yang mengalami overkualifikasi, serta mendorong integrasi sosial di dalam organisasi. Selain itu, organisasi juga perlu mengubah praktik-praktik seperti rekrutmen, komunikasi, dan desain kerja agar dapat mendorong kecocokan individu dengan organisasi (Moynihan & Pandey, 2007).

Saat inginnya memperluas perspektif secara luas, Kapabilitas global mengacu pada kinerja pekerja yang sesuai dengan standar internasional. Standar internasional bersifat luas karena Kapabilitas yang bersifat definisi yang kecil serta tidak memadai. Ketika menggunakan definisi yang kecil, kapabilitas global akan digunakan sesuai kebutuhan standar tenaga kerja global yang saat ini tidak tersedia, terkecuali kedisiplin atau profesionalisme. Standar global hanya terdapat pada pekerjaan tertentu. Standar global Merupakan standar yang digunakan MNC sebagai perusahaan multinasional. Seseorang akan dianggap sesuai kriteria internasional jika dia dianggap layak oleh pihak MNC. Faktanya bahwa MNC tidak akan menerima pegawai jika tidak mempunyai kapabilitas yang unggul dibandingkan dengan pegawai lokal. Oleh sebab itu merugikan perusahaan karena mereka diharuskan membayar biaya hidup di tempat baru serta akan merusak reputasi yang dimiliki perusahaan dipandangan masyarakat dan pemerintah. Masyarakat dan pemerintah sangat berdampak untuk menilai apakah perusahaan internasional tersebut pantas atau tidak untuk menjadi MNC. Oleh karena itu kapabilitas global harus memiliki kapabilitas yang baik

dan unggul.

Gambaran diagram sintesa teori-teori yang akan dibahas lebih lanjut seperti tampak pada gambar 2.3



**Gambar 2. 2 Kerangka Hubungan Teori-teori yang Berkaitan dengan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal**

## 2.2 Penelitian Empiris

Penelitian empiris dapat digunakan sebagai referensi untuk tinjauan konseptual ini. Sejalan dengan itu (Karlán & Zinman, 2011) menjelaskan masyarakat lokal meskipun mendapatkan keuntungan keuangan tetapi mereka tidak mendapatkan peningkatan untuk hal Kesehatan, konsumsi, kesejahteraan, Pendidikan, dan emansipasi perempuan. Hal ini menunjukkan kesejahteraan subjektif tidak selalu menerima dampak langsung dari kesejahteraan objektif.

Dalam penelitiannya, Marin *et al.* (2012) menekankan bahwa CSR mempunyai dampak positif yaitu meningkatnya kapabilitas SDM. Selain itu (Martinuzzi, 2011) menjelaskan bahwa ada tiga sector serta juga menemukan bahwa perusahaan memberikan dampak positif untuk masyarakat. Namun (Crisostomo *et al.*, 2011) menjelaskan bahwa CSR sosial dan nilai perusahaan memberikan dampak negatif, Sejalan dengan itu (Inoue *et al.*, 2011) menunjukkan bahwa CSR memberikan dampak negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Lebih lanjut, berikut tinjauan pada penelitian-penelitian empiris yang relevan terlihat pada tabel 2.2

Tabel 2. 2 Matriks Penelitian Empiris Sebelumnya

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
1	2021	Brandt et al	Kualitatif	Pandemi COVID-19 merugikan kesejahteraan lansia. Dukungan yang diterima berkurang dan dukungan pribadi menjadi lebih penting. Dukungan keuangan juga terpengaruh, sulit bagi lansia untuk memperolehnya. Orang yang bergantung pada dukungan lainnya juga terdampak karena batas menerima dukungan tidak lagi memadai.	Penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang dampak pandemi COVID-19 pada lansia dan dukungan yang mereka terima. Analisis lebih mendalam diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan dalam dukungan dan kesejahteraan mereka, serta dampak sosial dan mental yang terjadi. Temuan ini dapat digunakan untuk menginformasikan kebijakan dan program yang membantu lansia selama krisis seperti pandemi COVID-19.
2	2018	Gandhiadi et	Kuantitatif	Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa peran pemerintah memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja bisnis dan kesejahteraan subjektif pelaku usaha industri tenun di Jembrana, Bali. Modal sosial juga memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja bisnis, tetapi tidak signifikan terhadap kesejahteraan	Pengembangan industri tenun di Kabupaten Jembrana, Bali dapat dilakukan dengan memperkuat peran pemerintah dan modal sosial. Peran pemerintah perlu ditingkatkan dalam mendukung dan pengembangan industri tenun, misalnya melalui kebijakan



No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
				<p>subjektif pelaku usaha. Kinerja bisnis memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kesejahteraan subjektif pelaku usaha. Selain itu, peran pemerintah dan modal sosial juga memiliki pengaruh tidak langsung yang positif terhadap kesejahteraan subjektif, dengan melalui mediasi penuh kinerja bisnis.</p>	<p>yang menguntungkan, bantuan pendanaan, dan promosi produk. Modal sosial juga perlu diperkuat melalui pembangunan hubungan yang kuat antara pelaku usaha, pemerintah, dan masyarakat lokal, serta memperkuat jaringan kolaborasi antar-pelaku usaha. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kinerja bisnis juga penting, seperti peningkatan kualitas produk, pemasaran yang efektif, dan pengelolaan bisnis yang baik. Dengan pengembangan ini, diharapkan industri tenun di Kabupaten Jembrana, Bali dapat mengalami peningkatan kinerja dan kesejahteraan subjektif bagi pelaku usaha.</p>

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
3	2017	Morrison & Weckroth	Kuantitatif	Tinggal di pusat metropolitan memiliki efek negatif pada kesejahteraan subjektif, dan terdapat hubungan antara memegang nilai-nilai ekstrinsik atau fokus pribadi dengan tingkat rendah kesejahteraan subjektif. Selain itu, disebutkan pula bahwa penduduk metropolitan di Finlandia cenderung memiliki nilai ekstrinsik seperti kekuasaan dan prestasi.	Dalam pengembangan selanjutnya, perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami alasan di balik efek negatif tinggal di pusat metropolitan terhadap kesejahteraan subjektif. Selain itu, upaya perlu difokuskan pada perubahan nilai-nilai ekstrinsik menjadi lebih intrinsik, dengan penekanan pada nilai-nilai kemanusiaan dan kesejahteraan, untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif individu di wilayah metropolitan.
4	2019	Pramithasari & Suseno	Kuantitatif	Adanya korelasi positif antara bersyukur dengan subjective well-being. Artinya, semakin tinggi tingkat bersyukur seseorang, semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif yang dirasakannya. Bersyukur juga memiliki kontribusi yang efektif terhadap <i>subjective well-being</i> .	Penelitian ini dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam untuk menggeneralisasi temuan tersebut. Selain itu, penelitian juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh pada kesejahteraan subjektif, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
					<i>subjective well-being.</i>
5	2019	Julika & Setiyawati	Kuantitatif	Stres akademik dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dapat memprediksi kesejahteraan subjektif mahasiswa.	Pengembangan penelitian ini dapat melibatkan lebih banyak partisipan dari lokasi yang lebih luas atau perguruan tinggi yang berbeda. Dengan melibatkan lebih banyak partisipan, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih representatif tentang hubungan antara kecerdasan emosional, stres akademik, dan kesejahteraan subjektif pada mahasiswa secara umum. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif mahasiswa.

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
6	2019	Thohiroh <i>etal</i>	Kuantitatif	Persepsi dukungan sosial dari guru dan teman memiliki peran yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif di sekolah Selain itu, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan sosial dari teman berhubungan secara signifikan dengan dimensi <i>school satisfaction</i> dan <i>affect in school</i> , sementara persepsi dukungan sosial dari guru hanya berhubungan secara signifikan dengan <i>school satisfaction</i> dan tidak berhubungan dengan <i>affect in school</i> .	Pengembangan penelitian ini dapat dilakukan dengan melibatkan sampel yang lebih luas dan diversifikasi partisipan. Penelitian ini melibatkan siswa kelas tujuh dan delapan di Pondok Pesantren Modern di Jawa Barat, sehingga generalisasi temuan menjadi terbatas pada populasi tersebut
7	2020	Amin et al	Kuantitatif	Identitas akademik memiliki hubungan yang signifikan dengan subjective well-being mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan dan identifikasi dengan peran akademik dalam konteks perguruan tinggi berkontribusi terhadap tingkat kesejahteraan psikologis mahasiswa.	Pengembangan penelitian ini dapat dilakukan dengan memperluas sampel penelitian ke kelompok mahasiswa dengan latar belakang etnis yang berbeda, sehingga dapat membandingkan pengaruh identitas etnis dan identitas akademik terhadap subjective well-being secara lebih komprehensif.

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
8	2021	Kamaliya etal	Kuantitatif	Sebagian besar responden (mahasiswa) dalam penelitian ini memiliki skor kesejahteraan subjektif pada kategori sedang Artinya, mayoritas mahasiswa mengevaluasi kehidupan mereka cukup positif dan merasa cukup puas dengan kehidupan mereka. Selain itu, mayoritas mahasiswa juga merasakan emosi positif dan negatif secara seimbang.	Pengembangan penelitian ini dapat dilakukan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai institusi pendidikan tinggi di Indonesia. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan subjektif mahasiswa selama pandemi Covid-19, seperti tingkat dukungan sosial, tingkat kecemasan, atau faktor-faktor lain yang terkait
9	2021	Belanche etal	Kuantitatif	Niat perilaku pelanggan terhadap penggunaan dan merekomendasikan layanan platform pengiriman makanan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kondisi kerja pekerja pengiriman dan kualitas layanan yang buruk. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa pengaruh ini lebih signifikan di antara pelanggan dengan tingkat sosial konsumsi sadar yang tinggi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pelanggan bersedia membayar biaya yang lebih tinggi	Pengembangan penelitian ini dapat dilakukan dengan menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap praktik ketenagakerjaan kontroversial dalam industri pengiriman makanan. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat menganalisis dampak dari persepsi pelanggan terhadap kondisi kerja pada keputusan pembelian dan loyalitas pelanggan. Pengembangan lebih lanjut

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
				<p>untuk menggunakan layanan pengiriman makanan yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerjanya.</p>	<p>juga dapat mencakup aspek hukum dan kebijakan terkait pengembangan potensi ekonomi yang berkelanjutan, dan partisipasi aktif masyarakat dalam pengelolaan permukiman kumuh.</p>
10	2023	Thomas et al	Kuantitatif & Kualitatif	<p>Narasi bantuan alternatif, khususnya narasi "Pemberdayaan Masyarakat", mampu meningkatkan self-efficacy dan mobilitas sosial yang diantisipasi bagi penerima bantuan tunai. Narasi ini juga berhasil mengurangi stigma terkait dengan menerima bantuan dan memotivasi penerima untuk memilih untuk mengembangkan keterampilan bisnis. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa penggunaan narasi yang menghargai martabat penerima tidak melemahkan kesediaan donor untuk berkontribusi dalam program bantuan.</p>	<p>Pengembangan penelitian ini dapat melibatkan pengujian narasi bantuan alternatif dalam berbagai konteks dan populasi penerima. Organisasi dapat menggunakan metode peramalan lokal untuk mengidentifikasi narasi yang efektif dalam mewujudkan martabat penerima dan memotivasi partisipasi yang bermanfaat. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas program bantuan dalam membayar martabat</p>

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
					dan memberikan hasil yang bermanfaat bagi penerima, seperti pendekatan partisipatif dalam merancang program bantuan.
11	2020	Birnbaum & Wispelaere	Kualitatif	Strategi keluar yang diinduksi oleh pendapatan dasar dalam mendukung pekerja tidak tetap di pasar tenaga kerja kontemporer dianggap sebagai ancaman kosong. Artinya, opsi keluar tersebut mungkin tidak memberdayakan pekerja tidak tetap sejauh tidak menawarkan kepercayaan dan jaminan yang memadai untuk menghindari atau meninggalkan pekerjaan yang tidak menarik. Penulis menunjukkan bahwa pemahaman yang realistis tentang struktur pasar tenaga kerja dan peluang pekerja yang kurang beruntung perlu dipertimbangkan agar opsi keluar tersebut tidak menjadi perangkap daripada posisi yang memberdayakan.	Pengembangan penelitian ini dapat melibatkan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana pasar tenaga kerja beroperasi dan bagaimana pekerja yang kurang beruntung dapat diberdayakan secara lebih efektif.
12	2020	Surya et al	Kuantitatif & Kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa permukiman kumuh, kemiskinan, dan perilaku masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan kualitas lingkungan di	Pengembangan penelitian ini melakukan analisis yang lebih mendalam untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
				<p>DAS Tallo Makassar Kota. Namun, konservasi sumber daya alam, pemberdayaan ekonomi, dan peningkatan kapasitas masyarakat memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan produktivitas usaha ekonomi dan kelestarian ekosistem DAS. Selain itu, integrasi antara konservasi DAS dan pemberdayaan ekonomi memberikan kontribusi positif dalam mencapai keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi konservasi sumber daya alam berbasis ekonomi kerakyatan dapat menjadi solusi yang efektif dalam mengatasi permukiman kumuh dan mendukung program pembangunan kota.</p>	<p>permukiman kumuh, kemiskinan, perilaku masyarakat, dan degradasi lingkungan di DAS Tallo Makassar Kota; mengembangkan strategi konservasi sumber daya alam berbasis ekonomi kerakyatan yang lebih spesifik dan sesuai dengan konteks kota metropolitan di Indonesia; melaksanakan upaya pemberdayaan ekonomi dan peningkatan kapasitas masyarakat yang lebih efektif untuk mendukung keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan; serta menyebarkan hasil penelitian kepada pemangku kepentingan terkait dan mendorong implementasi program pembangunan kota metropolitan yang berkelanjutan di Indonesia secara nasional.</p>



No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
13	2018	Macqueen et al	Kualitatif	<p>Analisis dari studi kasus menunjukkan bahwa bisnis LCF memajukan banyak nilai yang membentuk kemakmuran, terutama karena kepemilikan kolektif mereka melibatkan orang-orang yang hidup dengan konsekuensi keputusan mereka di dalam lanskap hutan. Terdapat inovasi organisasi dalam enam kategori nilai yang berorientasi pada konsepsi kebaikan bersama. Studi ini menemukan bahwa terdapat potensi peningkatan inovasi di berbagai area, termasuk pengawasan demokratis, distribusi manfaat dan keuangan, akses pasar dan pengambilan keputusan yang lebih baik, penyelesaian konflik dan keadilan, pelatihan kewirausahaan, dan branding yang memperkuat visi kemakmuran lokal.</p>	<p>Penelitian ini mengidentifikasi kebutuhan dan prospek untuk meningkatkan inovasi dalam bisnis LCF dengan memperkuat organisasi produsen berjenjang yang berkelanjutan secara ekonomi. Peningkatan inovasi tersebut dianggap penting untuk mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan Perjanjian Paris mengenai perubahan iklim.</p>

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
14	2021	Elshaer et al	Kuantitatif	Pemberdayaan perempuan secara langsung (psikologis, politik, dan sosial) memiliki dampak positif pada pembangunan pariwisata berkelanjutan (STD). Terdapat hubungan yang dimediasi oleh keterlibatan pariwisata antara pemberdayaan psikologis dan politik dengan STD. Namun, hubungan antarpemberdayaan sosial dan STD sepenuhnya dimediasi oleh keterlibatan pariwisata.	Penelitian ini memiliki implikasi yang relevan bagi pembuat kebijakan, perencana pariwisata, dan sarjana pariwisata. Pemberdayaan perempuan dalam industri pariwisata dapat menjadi wahana untuk mendorong kesetaraan gender dan pembangunan pariwisata berkelanjutan. Pengembangan lebih lanjut dalam hal kebijakan, perencanaan, dan penelitian di bidang ini perlu dibahas untuk memaksimalkan potensi pemberdayaan perempuan dalam pariwisata dan meningkatkan dampaknya terhadap pembangunan berkelanjutan.

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
15	2020	Shaftiesabet & Haratifard	Kuantitatif	Pemberdayaan non-generatif (dalam konteks penelitian ini) memiliki dampak positif pada efek lingkungan yang dirasakan, yang dipengaruhi oleh partisipasi pemangku kepentingan lokal. Selain itu, terdapat hubungan positif antara efek lingkungan yang dirasakan dan pemberdayaan pemangku kepentingan lokal. Temuan ini mengungkapkan bahwa penerapan yang tepat dari dimensi pemberdayaan pemangku kepentingan pariwisata lokal dapat memberikan dasar bagi partisipasi mereka dalam proses pembangunan pariwisata berkelanjutan.	Ada potensi untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan partisipasi pemangku kepentingan pariwisata lokal dalam pembangunan pariwisata berkelanjutan di Iran. Perlu dilakukan lebih banyak penelitian dan pengembangan konseptual untuk memperkuat pemahaman tentang hubungan antara pemberdayaan, partisipasi, dan dampak lingkungan dalam konteks pariwisata. Selain itu, upaya harus dilakukan untuk mengintegrasikan pemangku kepentingan lokal dalam perencanaan dan pengambilan keputusan pariwisata, dengan mempertimbangkan faktor-faktor alam, ekonomi, dan sosial-lingkungan yang relevan.

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
16	2020	Al-Qahtani et al	Kuantitatif	Pemberdayaan politik memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap pemberdayaan ekonomi dan manajerial perempuan. Namun, pengaruhnya tidak signifikan terhadap pemberdayaan sosial. Selain itu, pemberdayaan politik juga memiliki efek langsung yang positif pada pemberdayaan akademik perempuan. Pemberdayaan akademik kemudian memiliki efek positif pada pemberdayaan ekonomi, sosial, dan manajerial perempuan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan politik dan akademik memainkan peran penting dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan dalam berbagai sektor.	Meningkatkan status ekonomi, sosial, dan politik perempuan melalui kebijakan politik dan akademik. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam proses politik dan memberikan akses yang lebih baik ke pendidikan dan pelatihan akademik. Selanjutnya, perlu diperhatikan dalam pengembangan kebijakan dan program untuk mempercepat pembangunan berkelanjutan dengan memperkuat pemberdayaan perempuan di Arab Saudi.

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
17	2021	Sarfraz et al	Kuantitatif	Pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kesempatan kerja perempuan. Wanita yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung terlibat dalam kegiatan pasar tenaga kerja yang layak, seperti menjadi karyawan atau majikan yang dibayar. Ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan akses yang lebih baik ke pekerjaan yang lebih baik dan memberdayakan perempuan secara ekonomi.	Pertama, penting bagi perempuan dan kepala rumah tangga mereka untuk menginvestasikan pendidikan dan pelatihan kejuruan guna membuka peluang kerja yang lebih baik. Kedua, diperlukan perubahan kebijakan untuk memastikan akses perempuan setidaknya ke tingkat pendidikan menengah yang lebih tinggi di Pakistan. Hal ini penting karena banyak perempuan di negara tersebut tidak memiliki pendidikan atau mengalami tingkat buta huruf yang tinggi. Ketiga, diperlukan kesadaran di kalangan laki-laki kepala keluarga, terutama di pedesaan, untuk mengubah persepsi bahwa perempuan yang bekerja bukanlah stigma sosial bagi rumah tangga. Upaya ini dapat membantu memerangi diskriminasi gender dan mendorong partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi secara lebih luas.

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
18	2020	Saripudin etal	Kualitatif	Adanya model pemberdayaan integratif dan syariah yang dapat meningkatkan kesejahteraan petani	Merancang dan menerapkan model pemberdayaan ekonomi petani yang komprehensif berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam dan mengintegrasikan beberapa aspek pemberdayaan parsial seperti permodalan, pemasaran hasil panen, dan pembinaan kapasitas petani.
19	2015	Rehman etal	Kualitatif	Keuangan mikro memiliki peran penting dalam memberdayakan perempuan dan mengurangi kemiskinan. Studi kasus yang dilakukan dalam konteks akhuwat, organisasi keuangan mikro bebas bunga, menunjukkan bahwa layanan tersebut telah membawa perubahan positif dalam kondisi rumah tangga, kesejahteraan keluarga, dan status sosial perempuan. Penggunaan layanan keuangan mikro dan pinjaman tanpa bunga telah meningkatkan kesejahteraan perempuan tersebut.	Mempertimbangkan lebih banyak faktor yang mempengaruhi pemberdayaan perempuan dan meningkatkan ukuran sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih signifikan. Dengan memasukkan variabel latar belakang seperti usia, pendidikan, status perkawinan, dan tipe keluarga, penelitian dapat lebih mendalam dalam menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kemampuan pengambilan keputusan perempuan dalam kehidupan

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
					rumah tangga dan sosialnya. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pemberdayaan perempuan melalui keuangan mikro dan memberikan dasar yang lebih kuat untuk pengembangan kebijakan dan program yang mendukung perempuan dalam aspek ekonomi dan sosial.
20	2021	Vokovic etal	Kuantitatif	Wirausaha merupakan tujuan utama pemberdayaan perempuan dalam konteks pariwisata pedesaan. Studi ini menemukan bahwa kelompok swadaya perempuan (shgs) berperan penting dalam mendukung kewirausahaan perempuan dan pengembangan bisnis pariwisata. Dukungan dari pemangku kepentingan lokal dapat meningkatkan potensi wisata pedesaan dan memberikan kesempatan ekonomi yang lebih besar bagi perempuan di pedesaan.	Meningkatkan ukuran sampel responden perempuan untuk memperoleh hasil yang lebih signifikan. Selain itu, penelitian di masa depan dapat melibatkan pedesaan lainnya di dalam dan luar negeri untuk memperluas pemahaman tentang peran perempuan dalam kewirausahaan lokal

No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
21	2020	Malapit et al	Kuantitatif	Sebagian besar perempuan dan laki-laki dalam keempat VC yang diteliti tidak diberdayakan. Namun, dalam sampel ini, wanita Filipina secara umum memiliki tingkat pemberdayaan yang sebanding dengan pria, yang berbeda dengan banyak negara lain. Faktor-faktor seperti rasa hormat dalam rumah tangga, sikap terhadap kekerasan berbasis gender, kontrol atas penggunaan pendapatan, otonomi dalam keputusan terkait pendapatan, beban kerja yang berlebihan, dan keanggotaan kelompok berkontribusi terhadap ketidakberdayaan perempuan dan laki-laki dalam VC. Akses ke program masyarakat dikaitkan dengan pemberdayaan perempuan yang lebih tinggi, sementara akses ke layanan penyuluhan kejahatan dan pendidikan dikaitkan dengan pemberdayaan laki-laki yang lebih tinggi.	Mempertimbangkan variasi yang ada di dalam VC dan node di sepanjang VC serta peran yang dimainkan oleh faktor-faktor seperti akses ke program masyarakat dan layanan pendidikan dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan dan laki-laki. Studi ini juga menggarisbawahi pentingnya mengatasi stereotip gender yang terus-menerus memengaruhi pemberdayaan dan partisipasi dalam VC.



No	Tahun	Nama Peneliti	Metodologi	Temuan	Pengembangan
22	2021	Haqiqi & Horeh	Kuantitatif	COVID-19 memiliki dampak negatif pada produktivitas tenaga kerja pertanian di Amerika Serikat. Penelitian ini juga menyarankan bahwa kebijakan dan dukungan stimulus harus difokuskan pada komunitas produsen tersebut untuk melindungi mata pencaharian mereka	Penelitian ini memberikan kerangka kerja baru yang sederhana namun inovatif untuk menganalisis dampak peristiwa tak terduga seperti COVID-19 terhadap produksi pertanian. Pengembangan selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak data dan variabel untuk meningkatkan keakuratan dan keberlanjutan model. Selain itu, penelitian masa depan dapat mengeksplorasi solusi dan kebijakan yang dapat membantu meminimalkan dampak negatif pandemi, seperti peningkatan teknologi pertanian dan perdagangan internasional.

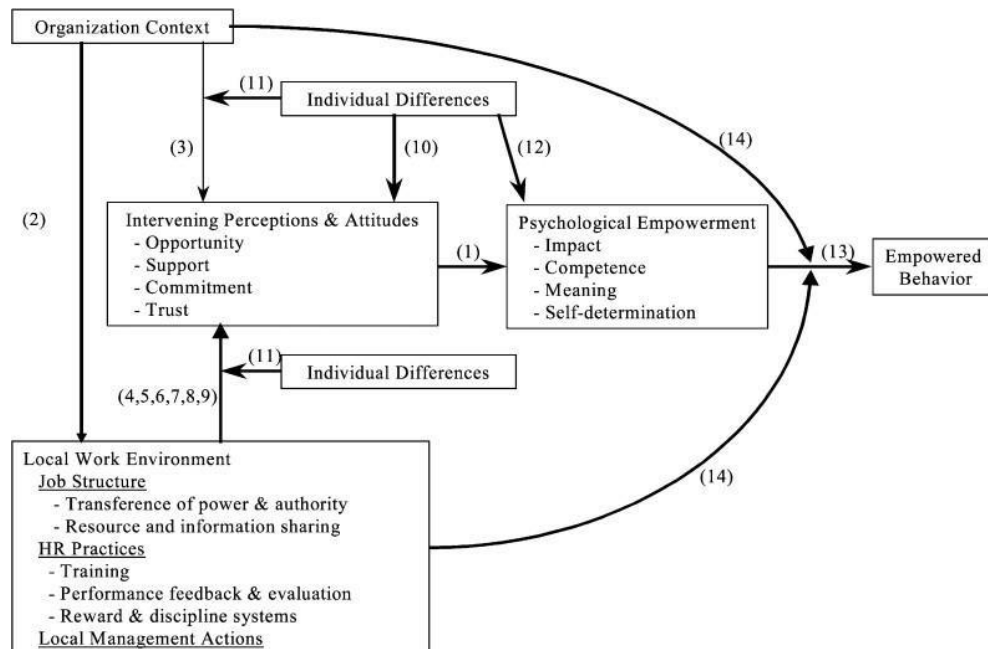
Sumber: Hasil kajian putaka, 2024.

Perlunya untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas tenaga kerja lokal menjadi tujuan utama dalam penelitian ini. Penelitian ini menjelaskan konsep pemberdayaan disekitar Kawasan lokal dan mendapatkan metode yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk menjadikan tenaga kerja lokal yang professional dan kompeten di tingkat global. Pemberdayaan tenaga kerja yang mengacu pada tingkat suatu departemen tertentu bisa menimbulkan kegelisahan untuk pihak perusahaan

Dalam penelitian ini, ditekankan bahwa pemberdayaan tenaga kerja yang hanyaterfokus pada tingkat departemen tertentu dapat menghadirkan kekhawatiran bagi perusahaan (Idris et al., 2018). Sampai saat ini ,masih sedikit penelitian yang berfokus meneliti tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal yang terintegrasi pada perusahaan multinasional (MNC) atau perusahaan nasional. Tetapi ada model penelitian parsial yang telah di teliti oleh negara lain yang mengacu pada pendekatan pemberdayaan tenaga kerja.

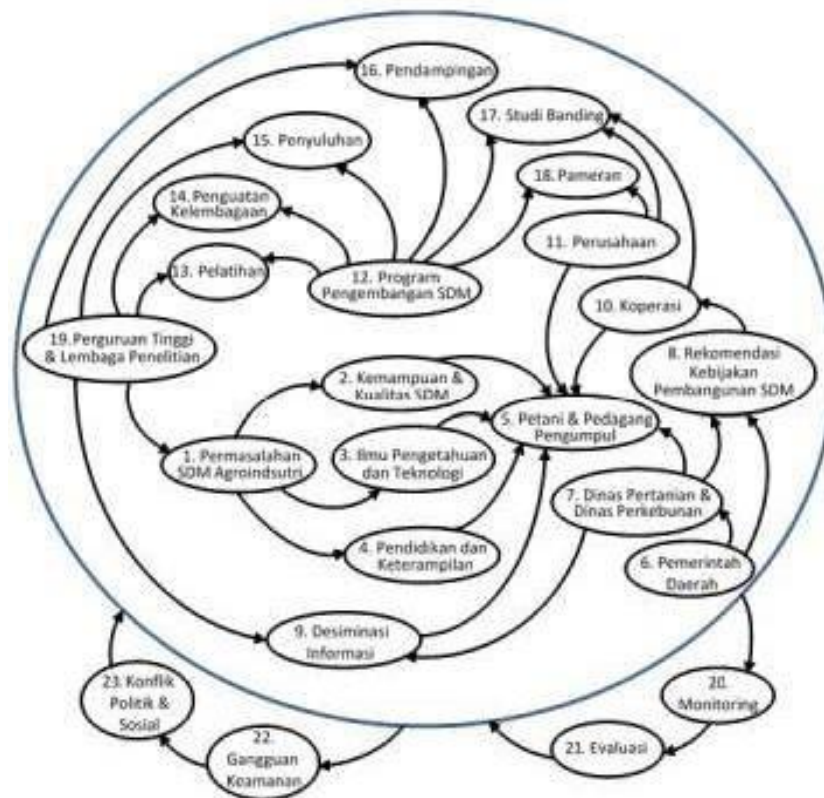
Pada gambar 2.4 Model pemberdayaan tenaga kerja lokal menurut (Robbins et al., 2002) menjelaskan beberapa faktor utama untuk memperkuat peran tenaga kerja lokal, yaitu meliputi harus memperhatikan keadaan lingkungan lokal, melaksanakan itervensi agar berubahnya persepsi dan sikap individu dan memberikan bantuan psikologis untuk tenaga kerja lokal dapat menerapkan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Banyaknya individu pasti akan mempengaruhi perilaku mereka dalam pemberdayaan. Hal ini meliputi bagaimana seseorang setempat yang

mempunyai karakteristik yang tidak sama satu sama lain, apalagi dalam kompetensi dapat diberdayakan secara merata dan adil dalam cakupan lingkungan yang kompetitif.



**Gambar 2. 3 Model Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Konsep Fadhil (2017)**

Pada gambar 2.5 terdapat model pemberdayaan tenaga kerja lokal yang mengacu pada konsep (Fadhil et al., 2017). Model ini dibuat untuk meningkatnya kapabilitas tenaga kerja Ketika berhadapan langsung dengan pesaing bebas di pasar. Model ini dapat bermanfaat sebagai sistem pengembangan SDM tenaga kerja lokal yang harus mempraktikkan program yang sudah di konsepskan serta melibatkan pihak lain. Selain itu model ini bertujuan agar meningkatnya kapasitas tenaga kerja lokal untuk kedepannya agar mempunyai keahlian untuk bersaing dalam dunia perdagangan bebas. Fadhil juga lebih banyak menjelaskan peran yang dimainkan oleh pemerintah serta institusi Pendidikan.

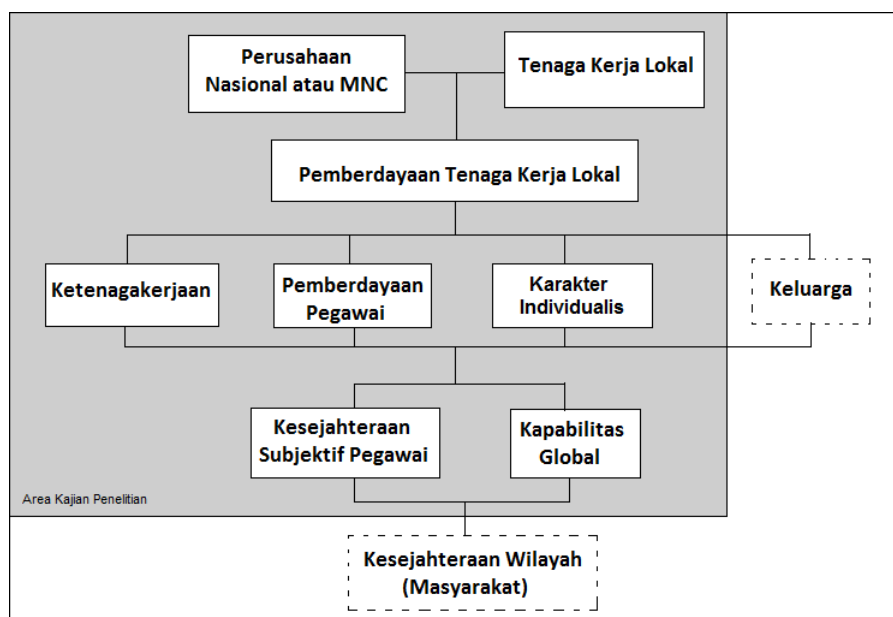


**Gambar 2. 4 Model Pemberdayaan Fadhil Dkk (sumber: Fadhil et al., 2017)**

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Mengacu pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya, Gambar 2.6 menjelaskan tentang suatu kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam pembahasan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Selain menjelaskan tentang manfaat apa yang akan didapatkan oleh tenaga kerja lokal, model pemberdayaan tenaga kerja lokal juga akan mendapatkan konsekuensi yang signifikan terhadap kapabilitas sumber daya manusia, apalagi pada era globalisasi pasar bebas. Penelitian ini melakukan pengambilan sampel pada Kawasan Industri Gajah Tunggal, Kota Tangerang, Banten, Indonesia. Aspek yang harus difokuskan dalam penelitian kualitatif pembuatan model yaitu pada kompetensi pekerja lokal, pemberdayaan tenaga kerja,

pengembangan tenaga kerja lokal, karakteristik individu pekerja lokal serta kesejahteraan subjektif pekerja lokal.



**Gambar 2. 5 Kerangka Pemikiran Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Area Kajian Penelitian**

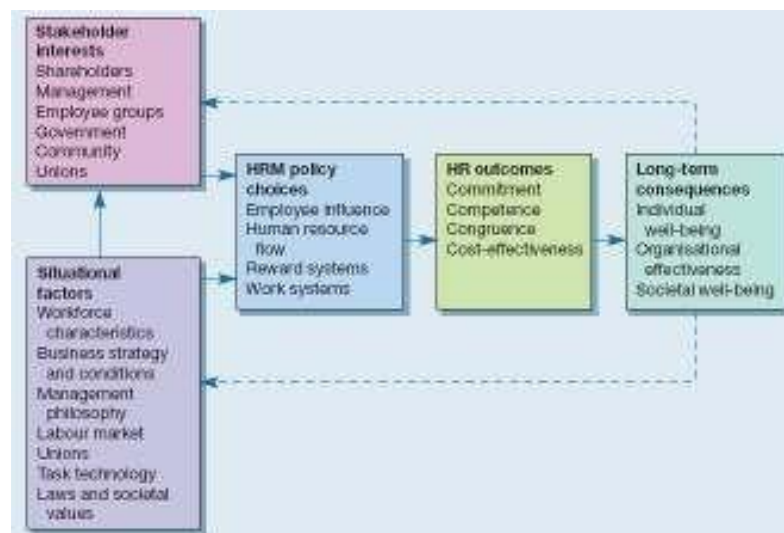
Kesejahteraan subjektif masyarakat akan disampaikan melewati persepsi yang didapatkan dari pekerja. Oleh sebab itu, pekerja hanya bisa mempersepsikan kesejahteraan subjektif berdasarkan pengalaman sebelumnya serta pengalaman saat ini.

## 2.4 Preposisi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan mengacu pada preposisi sebagai pedoman awal peneliti terhadap subjek apa yang akan diteliti. Berdasarkan tinjauan teori dan studi penelitian empiris sebelumnya, beberapa preposisi penelitian dapat diidentifikasi sebagai pedoman awal peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara wawancara.

### 2.1.1. Ketenagakerjaan, Kapabilitas Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Subjektif

Perusahaan harus mempertimbangkan faktor ketenagakerjaan saat mengelola tenaga kerja. Dalam pembahasan ini, Kinerja manajemen SDM akan dianggap berhasil Ketika meningkatnya kesejahteraan subjektif pekerja (Breadwell & Claydon, 2010, p:117;Claudia, 2015). (Breadwell & Claydon, 2010, p:187) menjelaskan Upaya komitmen kepada kesejahteraan pekerja dapat dilakukan melalui keseriusan terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja serta isu diskriminasi. Sejalan dengan itu (Breadwell & Claydon, 2010, p:9) menekankan kerangka manajemen SDM harus mencakup beberapa elemen seperti yang tergambar dalam gambar 2.7. Pada kerangka ini penting untuk dijelaskan bahwa kesejahteraan pemangku kepentingan, kesejahteraan individu Merupakan hasil dari keputusan manajemen SDM yang di putuskan bersama efektivitas organisasi dan kesejahteraan masyarakat.



**Gambar 2. 6 Peta Wilayah Manajemen Sumber Daya Manusia (sumber: Breadwelldan Claydon, 2010:90)**

Penelitian dalam literatur banyak telah mengindikasikan bahwa dimensi pemberdayaan menurut (Bodner, 2005) mempunyai dampak yang positif terhadap kesejahteraan subjektif dan kapabilitas sumber daya manusia. Namun, masih sedikit dilakukan pengujian secara bersamaan terhadap semua dimensi tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk secara bersamaan menguji semua dimensi tersebut agar mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang pengaruh sumber daya manusia organisasional terhadap kesejahteraan subjektif dan kapabilitas sumber daya manusia. Karena hal tersebut, didapatkan proposisi penelitian pertama sebagai berikut:

*“Ketenagakerjaan mempunyai peran signifikan sebagai prediktor kesejahteraan subjektif pekerja dan juga sebagai predictor dalam kapabilitas sumber daya manusia.”(Preposisi 1)*

### **2.1.2. Kesejahteraan Subjektif Pekerja dan Kapabilitas Pekerja**

Kesejahteraan subjektif pekerja mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kapabilitas pekerja melewati pengaruh positif terhadap peningkatan Kesehatan fisik dan mental pekerja (Gubler et al., 2016). Terdapat dua asumsi yang menjadi dasar acuan yaitu bahwa Kesehatan fisik dan mental Merupakan hal yang harus bagi pekerja agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan kemampuan serta kesempatan yang diberikan kepada mereka, serta bahwa seseorang yang sejahtera adalah mereka yang memiliki Kesehatan fisik yang baik dan juga Kesehatan mental yang baik. Selain itu dalam pendekatan yang berbeda, (Breadwell & Claydon, 2010) menemukan kerangka manajemen sumber daya manusia yang mengajukan hubungan

sebaliknya yaitu kapabilitas pekerja Merupakan faktor yang menghasilkan kesejahteraan pekerja. Pekerja yang mempunyai kemampuan akan mendapatkan penghargaan yang signifikan dari organisasi, dan akibat dari penghargaan ini, akan membuat mereka akan merasa Bahagia.

Kepuasan kerja dapat berkontribusi pada kesejahteraan individu. Akan tetapi perlu diketahui bahwa kepuasan kerja dan kinerja saling berhubungan, sehingga kesejahteraan dan kapabilitas akan saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam penelitian ini, menjelaskan bahwa tenaga kerja lokal akan memiliki tingkat kapabilitas yang rendah, pendekatan yang rasional adalah untuk melihat apakah kapabilitas akan mempengaruhi kesejahteraan subjektif, namun sebaliknya, Jika kapabilitas pekerja untuk mencapai kesejahteraan maka akan ada proses dari seseorang tidak memiliki kemampuan untuk menjadi seseorang yang mampu, sehingga proposisi penelitian kedua adalah sebagai berikut:

*“Kapabilitas pekerja akan meningkatkan kesejahteraan subjektif”*  
**(Preposisi 2)**

### **2.1.3. Karakter Individualis, Kapabilitas Sumber Daya Manusia, dan Kesejahteraan Subjektif Pekerja**

Karakter individualis memilih untuk menampakan identitas mereka sendiri (Fischer & Boer, 2011). Selain itu Fischer & Boer mendefinisikan bahwa ada paradokspost modern yang menjelaskan bahwa walaupun manusia hanya berfokus pada kepentingan diri sendiri dan materialism dengan tujuan untuk meningkatnya kesejahteraan mereka, tetapi



kenyataannya hanya dapat mengakibatkan menurunnya kesejahteraan. Amato (2009) menjelaskan bahwa dalam masyarakat, orientasi individualis dapat menyebabkan menurunnya jumlah pernikahan dan ketidakstabilan hubungan. Dalam hal ini, seseorang dari setiap pihak akan cenderung berfokus pada kepentingan pribadi mereka, yang akan mengakibatkan rusaknya hubungan dan kurangnya kesejahteraan. Masyarakat yang terdiri dari seseorang yang mempunyai orientasi individualis akan sering dihubungkan dengan liberalisme, oleh karena hal ini akan memberikan kebebasan bagi setiap orang dalam mengambil keputusan.

Akan tetapi, karakter liberalisme sangat berbeda dengan individualis, karena karakter individualis dapat menyebabkan meningkatnya kesejahteraan subjektif seseorang karena akan memberikan kebebasan yang besar dalam melakukan Tindakan, termasuk melakukan Tindakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu (Fischer & Boer, 2011). Sejalan dengan perspektif teori determinasi diri yang di kemukakan oleh (Ryan & Deci, 2000).

Namun, ada yang memahami liberalism memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan subjektif karena seseorang harus mengatasi kesulitan hidup mereka sendiri tanpa mengandalkan pihak pemerintah sebagai Lembaga pengatur (Okulicz- Kozaryn et al., 2014). Perlu di perhatikan bahwa karakter individualis Merupakan suatu paradigma kehidupan, sedangkan liberalisme Merupakan pandangan politik yang cenderung mempunyai kaitan yang positif dengan

kesejahteraan subjektif individu pekerja.

Dalam teori determinasi diri terdapat hubungan antara karakter individualis dengan kapabilitas sumber daya manusia. Salah satu bentuknya yaitu otonomi, yang dianggap sebagai faktor utama untuk memotivasi motivasi intrinsik. Hal tersebut mendorong meningkatnya keinginan pekerja untuk mendapatkan prestasi yang lebih tinggi. Selain itu, akan berdampak pada karakter individualis pada Upaya seseorang untuk mencapai prestasi, serta untuk meningkatkan kapabilitas diri atau untuk memanfaatkan sepenuhnya program-program yang disiapkan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuan seseorang sebagai anggota tenaga kerja perusahaan. Oleh sebab itu, Proposisi penelitian ketiga adalah :

*"Pekerja yang mempunyai karakter individualis akan didorong berusaha untuk meningkatkan prestasi mereka, yang juga akan meningkatkan kapabilitas mereka." (Preposisi 3)*

#### **2.1.4. Pemberdayaan, Kapabilitas Sumberdaya Manusia, dan Kesejahteraan Subjektif**

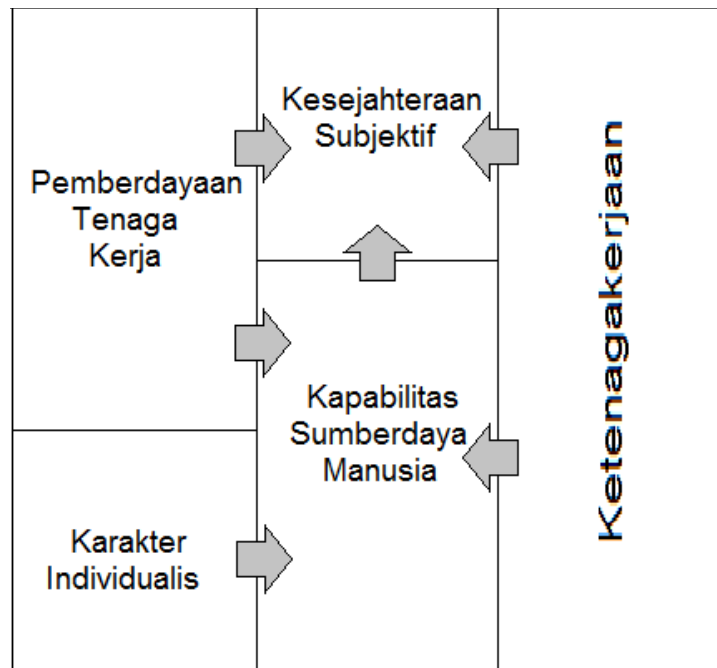
Pemberdayaan sangat berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai dan memiliki dampak negatif pada kehadiran pegawai (Gardner et al, 2001). Pemberdayaan pegawai berhubungan dengan menurunnya kelelahan emosional dan rasa keputus asa tentang prestasi pegawai, yang merupakan dua dimensi penting dari pegawai (Khashouei & Bahrami, 2012). Sejalan dengan itu (Stander & Rothmann, 2010) menemukan bahwa pemberdayaan tenaga kerja mempunyai dampak positif untuk meningkatkan keterlibatannya pegawai terhadap

pekerjaan. (Spreitzer, 1995) mengemukakan bahwa banyak penelitian telah menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan pegawai memiliki dampak pada kepuasan kerja, pengembangan karir serta komitmen kepada organisasi. Pemberdayaan kelompok tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja (Gondal & Khan, 2008).

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, peneliti menyarankan bahwa efek yang sama akan terjadi pada kapabilitas SDM dan kesejahteraan subjektif. Selain daripada itu, seseorang akan merasa puas pada pekerjaan dan memiliki tingkat burnout yang rendah akan cenderung mempunyai kesejahteraan subjektif yang tinggi. Hasil dari pemberdayaan yaitu kepuasan kerja dan penurunan burnout, karena mempunyai keterampilan yang tinggi menjadi modal untuk meningkatnya karir pegawai. Selain itu pengembangan karir juga termasuk hasil dari pemberdayaan. Dengan demikian Proposisi penelitian ke empat adalah:

*"Pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif dan kapabilitas sumber daya manusia." (Preposisi 4)*

Dari analisis penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara semua proposisi yang berhubungan dengan pemberdayaan tenaga kerja, kesejahteraan subjektif, karakter individualis, ketenagakerjaan, dan kapabilitas SDM dapat dijelaskan pada Gambar 2.4.



**Gambar 2.7 Hubungan Preposisi Penelitian**

#### **2.1.5. Kesejahteraan Subjektif Pekerja dan Persepsi Kesejahteraan Subjektif Masyarakat**

Perilaku seseorang menunjukkan kesejahteraan subjektif dapat terlihat dalam sebuah Tindakan altruistic kepada masyarakat sekitar, sebagai contoh memberikan bantuan pada orang yang sedang mengalami kesulitan dalam hidupnya atau membantu dalam Upaya bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. Kesejahteraan subjektif individu memberikan dampak positif yang berkontribusi pada kesejahteraan subjektif kolektif masyarakat. Hal ini berlaku pada masyarakat yang mempunyai karakteristi kolektif seperti masyarakat lokal di daerah lokal. Oleh karena itu, Proposisi yang dapat dikemukakan adalah:

*“Dampak positif kesejahteraan subjektif individu akan menghasilkan persepsi kesejahteraan subjektif yang terbentuk dalam masyarakat”*  
**(Proposisi 5)**

Pada penelitian ini, kesejahteraan subjektif masyarakat tidak menjadi acuan utama dikarenakan terbatasnya waktu yang dimiliki oleh peneliti, mungkin dapat menjadi tujuan pengembangan bagi peneliti di masa yang akan datang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menciptakan atau mengembangkan model lokal untuk pemberdayaan tenaga kerja berdasarkan fenomena pemberdayaan tenaga kerja di Kota Tangerang, Banten. Studi ini memanfaatkan paradigma transformatif dan metode campuran eksploratif. Model penelitian ini dibangun dengan metode kualitatif untuk memastikan bahwa model dapat digeneralisasi secara keseluruhan dan kemudian diuji dengan metode kualitatif. Jika penelitian kualitatif murni telah mengikuti standar yang diterapkan oleh peneliti, maka dapat dipertimbangkan untuk mempertanggungjawabkan model yang dihasilkan.

Namun, dalam hal ini peneliti hanya dapat menyelesaikan tahap penelitian kualitatif karena keterbatasan waktu, maka peneliti hanya dapat menyelesaikan tahap penelitian kualitatif dalam kasus ini. Penelitian kualitatif eksploratif yang menggunakan wawancara etnografi sebagai metode utama pengumpulan data dipilih berdasarkan peristiwa dan fakta-fakta yang ada. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap setiap peristiwa dan fakta di balik fenomena pemberdayaan tenaga kerja di Kota Tangerang dengan mengumpulkan cerita terstruktur melalui pendekatan naratif dari orang-orang yang terlibat dan menggunakan dokumen pendukung dan observasi (Adlini *et al.*, 2022).