

ISSN (Print) : 1412-7601
 ISSN (Online) : 2654-8712
 Volume 7, No.2 September 2021
<http://www.ekonobis.unram.ac.id>

EKONOBIS

Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal Pada Sektor Formal Dan Informal Di Kota Mataram

Rr. Titiek Herwanti, M. Irwan, Siti Maryam.

Universitas Mataram

ARTICLE INFO

Keywords:
 Quality, Human,
 Formal, Informal, Local
 Workers.

ABSTRACT : *This study aims to determine the quality of local workers' human resources in the formal and informal sectors in the city of Mataram. The research approach used is descriptive research by taking the location in the city of Mataram. The type of research used is a survey sample. The respondents of this study were local workers who were absorbed in the formal and informal sectors in the city of Mataram. Determination of respondents by purposive sampling as many as 50 people who work in the formal sector and 50 people who work in the informal sector. The analysis technique used is carried out in the following ways: (1) Quality of Human Resources of Local Workers is analyzed on various indicators of Quality of Human Resources; (2) Analysis of primary data was carried out using cross tables, relating to the aspects studied. The results showed that from the aspect of age, health and education, the quality of local workers' human resources was of sufficient or relatively good quality. The average length of work for the formal sector is 4 years, the average working day is 6 days a week with an average daily working hour allocation of 8.7 or approximately 9 hours per day. Meanwhile, informal sector workers average length of work is 3 years, the average working day is 6.5 or approximately 7 days with an outpouring of working time in a day for 7 hours. The average level of income earned by human resources in the informal sector is IDR 2,227,400, higher than the Mataram City Minimum Wage in 2020 of IDR 2,184,485. Meanwhile, the average income earned by local workers in the informal sector is Rp.1,485,000, which is still far below the UMK in Mataram City.*

Kata Kunci:
 Kualitas, Insani, Formal,
 infomal, Pekerja Lokal.

ABSTRAK: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal pada Sektor Formal dan Informal di Kota Mataram. Pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian deskriptif dengan mengambil lokasi di Kota Mataram. Jenis penelitian yang dipergunakan adalah Sampel survey. Responden penelitian ini adalah pekerja lokal yang terserap pada sektor formal maupun informal yang berada di Kota Mataram. Penentuan responden secara purposive sampling sebanyak 50 orang yang bekerja pada sektor formal dan 50 orang yang bekerja pada sektor informal. Teknik analisis yang dipergunakan dilakukan dengan cara: (1) Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal dilakukan analisis terhadap berbagai indikator Kualitas Sumber Daya Insani; (2) Analisis data primer dilakukan dengan menggunakan tabel silang, berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari aspek umur, kesehatan dan pendidikan, kualitas sumber daya insani pekerja lokal telah berada pada kualitas yang cukup atau relatif baik. Rata-rata lama kerja untuk sektor formal adalah 4 tahun, rata-rata hari kerja selama 6 hari dalam seminggu dengan alokasi jam kerja sehari rata-rata 8,7 atau kurang lebih 9 jam perhari. Sedangkan pekerja sektor informal rata-rata lama kerja adalah 3 tahun, rata-rata hari kerja sebanyak 6,5 atau kurang lebih 7 hari dengan curahan waktu kerja dalam sehari selama 7 jam. Rata-rata tingkat pendapatan yang diperoleh sumber daya insani pada sektor informal adalah sebesar Rp 2.227.400, lebih tinggi dibanding dengan Upah Minimum Kota Mataram tahun 2020 sebesar Rp 2.184.485, Sedangkan rata-rata pendapatan yang diperoleh sumber daya insani pekerja lokal pada sektor informal adalah sebesar Rp 1.485.000, masih jauh berada di bawah UMK Kota Mataram.*

Corresponding Author :

Alamat : Program Studi Ekonomi Pembangunan, FEB, Universitas Mataram, Jln. Majapahit No. 62 Mataram.
 e-mail: titiekherawanti@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya insani yang berkualitas merupakan harapan dari pembangunan suatu bangsa terlebih di era Revolusi Industri 4.0 ini. Sumber daya insani harus mampu menyesuaikan diri dan terus mengikuti perkembangan teknologi, karena sumber daya insanilah yang menggunakan teknologi tersebut. Sumber daya insani harus mampu bersaing di tengah ketiadaan sekat yang membatasi ruang antar negara maupun wilayah untuk memasuki dunia kerja. Mulyadi (2002) yang dikutip Herwanti dan Irwan (2013) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan modal dasar pembangunan suatu bangsa, agar Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah dapat dimanfaatkan. Untuk menghadapi tantangan tersebut, dibutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang mempunyai daya tembus dan daya tangkal yang kuat karena kemampuan ilmu pengetahuan yang andal, keimanan dan ketakwaan yang kokoh, etos kerja, daya juang yang tinggi dan memiliki tanggungjawab kemasyarakatan yang tinggi pula. Sumber Daya Insani yang berkualitas dalam ekonomi Islam merupakan suatu keniscayaan, karena Al-Qur'an dan Al-Hadist sebagai pijakan ekonomi Islam telah

banyak membahas manusia atau insan yang berkualitas. Ciri-cirinya antara lain, memiliki ilmu pengetahuan, memiliki derajat yang tinggi, berakhlak baik, bekerja dengan etos kerja yang tinggi, tidak bergantung pada orang lain dan bermanfaat bagi orang lain.

Kota Mataram memiliki dua fungsi sekaligus yaitu sebagai ibukota provinsi maupun sebagai barometer pembangunan di Nusa Tenggara Barat. Fungsi ganda tersebut menyebabkan Kota Mataram menjadi pusat aktivitas salah satunya aktivitas ekonomi. Sebagai sebuah ibukota, Mataram memiliki berbagai sarana dan prasarana ekonomi di antaranya industri yang bersifat formal maupun non formal. Berdasarkan keadaan tersebut, Kota Mataram menjadi sasaran masyarakat untuk melakukan migrasi guna memenuhi berbagai kebutuhan dan harapannya, di antaranya peluang untuk meraih kesempatan kerja baik pada sektor formal maupun sektor informal. Sisi lain terjadi persaingan antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja yang berasal dari luar Kota Mataram merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang tengah dihadapi saat ini.

Sumber daya insani yang terserap dalam dunia kerja dapat diprioritaskan berasal

dari tenaga kerja lokal (penduduk asli Kota Mataram), baik pada sektor formal maupun informal. Sumber daya insani yang berasal dari pekerja lokal diharapkan memiliki kualitas sehingga mampu bersaing dengan sumber daya insani yang datang dari luar Kota Mataram. Sumber daya insani yang berkualitas, akan mampu memberikan nilai tambah dan pendapatan bagi pemerintah daerah Kota Mataram. Atas dasar dan harapan tersebut penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal pada Sektor Formal dan Informal di Kota Mataram.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Insani Berkualitas

Jusmaliani (2011) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) disebut sebagai Sumber Daya Insani (SDI) meskipun kata insan dan manusia memiliki makna yang sama, namun dalam Islam dikenal adanya konsep insan kamil atau manusia seutuhnya (*a whole man concept*). Istilah sumber daya manusia (SDM) juga sering di identikkan dengan Sumber Daya Insani (SDI). Namun Danim (2004) lebih suka menyebut Sumber Daya Insani (SDI), karena kata "Insan" lebih bermakna kemanusiaan ketimbang makna manusia umumnya, apalagi manusia sebatas sosok fisik yang berbeda bentuk

dibanding dengan makhluk Tuhan yang lainnya. Dalam tulisan ini istilah sumber daya manusia (SDM) diidentikkan dengan sumber daya insani (SDI).

Danim (2004) mengatakan bahwa manusia berkualitas secara kognitif, afektif, psikomotorik, emosi dan spirit insaniah adalah modal utama ketika peradaban semakin modern. SDI masa depan yang dikehendaki adalah yang bernutu, bukan yang kuat dalam arti fisik, apalagi hanya sebatas menonjolkan keagungan sejarah dan membusungkan dada karena sumberdaya melimpah yang akan hangus ditelan oleh perilaku yang rakus dan seakan-akan tidak ada batasnya. Al-Haritsi (2006) mengatakan bahwa Sumberdaya Manusia (Insani) yang berkualitas memiliki produktivitas tinggi, mampu memajukan pembangunan perekonomian bangsanya, karena perbedaan mendasar perekonomian antara negara maju dengan negara-negara berkembang adalah meningkatnya produktivitas sumberdaya manusia di negara maju dibanding dengan negara-negara berkembang.

Arif (2007) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya insani yang berkualitas sangat *urgent* dilakukan melalui cara-cara (1) pendidikan formal; (2) lingkungan kerja dalam bentuk pelatihan sistematis maupun latihan formal oleh

perusahaan yang memperkerjakannya, (3) pengembangan diri sendiri atas dorongan sendiri, memiliki usaha untuk mendapatkan keterampilan dan kapasitas yang lebih besar melalui kursus-kursus, bacaan atau memperoleh dari orang lain. Menurut Sari Rejeki Harahap (2016) yang dikutip Tricahyani (2018) bahwa Sumber daya Insani yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif.

Notoatmodjo (2009) yang menyebutkan bahwa kualitas sumberdaya manusia (insani) dapat dilihat dari indikator (a) pendidikan; (b) kesehatan; (c) ekonomi; dan (d) Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Lebih lanjut dikatakan bahwa sumber daya manusia (insani) dapat dilihat dari dua aspek yaitu:

1. Aspek kuantitas yang menyangkut jumlah SDM atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas sumberdaya manusia (insani).

2. Aspek kualitas yang menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental).

Indikator kualitas sumberdaya manusia harus mengacu pada indikator pembangunan negara atau daerah, yang tertuju pada indikator pembangunan ekonomi. Arsyad (2010) mengatakan bahwa indikator pembangunan ekonomi dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu

1. Indikator Moneter yang terdiri dari :
 - a. Pendapatan per kapita yang merupakan indikator yang melihat setiap kegiatan ekonomi masyarakat atau penduduk suatu negara
 - b. Kesejahteraan ekonomi bersih (*net economic welfare*) yang melakukan penyem-purnaan terhadap metode perhitungan GNP yang dilakukan dengan dua cara yaitu :
 1. **Koreksi positif**, yang mengharuskan memperhatikan waktu senggang (*leisure*) yang berkaitan dengan jumlah jam kerja selama seminggu dan waktu luang yang digunakan untuk kegiatan ekonomi dan perkembangan sektor ekonomi informal.

2. **Koreksi negatif**, berkaitan dengan masalah kerusakan lingkungan (*ekternalitas negatif*) yang ditumbuhkan oleh kegiatan - kegiatan di sektor produktif. Koreksi negatif mempertimbangkan biaya - biaya sosial (*social cost*) yang ditimbulkan oleh kegiatan - kegiatan ekonomi.
2. Indikator moneter yang terdiri dari :
 - a. Indikator sosial
 - b. Indeks kualitas hidup dan tingkat harapan hidup pada usia setahun, tingkat kematian bayi dan tingkat melek huruf.
3. Indikator Campuran yang terdiri dari :
 - a. Indikator susenas inti, yang meliputi;Pendidikan,Kesehatan ,Perumahan,Angkatan Kerja, Keluarga Berencana dan Fasilitas Ekonomi, Kriminalitas, Perjalanan Wisata dan Akses ke Media Masa.
 - b. Indeks Pembangunan Manusia yang meliputi tingkat harapan hidup, tingkat melek huruf dan pendapatan riil per kapita berdasarkan paritas daya beli.

Kualitas Sumber Daya Insani dalam Islam

Islam dengan segala kesempurnaannya telah memberi aturan dan arahan yang

jelas bagi manusia dalam menata kehidupan, termasuk dalam aktivitas ekonomi. Guna menjalani roda perekonomian secara islami dibutuhkan hadirnya sumberdaya insani yang berkualitas. Syarat utama manusia yang berkualitas dalam Islam adalah harus memiliki akhlak yang baik. Akhlak memiliki posisi strategis yang mampu menghantarkan sumberdaya insani berkualitas dan tidak berkualitas. Sumberdaya insani yang memiliki akhlak yang baik dipastikan akan berkualitas, sebaliknya akhlak yang buruk akan mengantarkan sumberdaya insani tidak berkualitas.

Akhlak harus dimiliki oleh setiap insan, karena terkandung tata nilai dan norma - norma yang harus dipegang dan diacu oleh setiap insan dalam bertindak. Nilai - nilai akhlak yang harus dimiliki oleh setiap insan baik sebagai pemimpin (manajer) suatu perusahaan atau pekerja menurut Baidan, dkk (2008) adalah : (1) Ikhlas ; membersihkan atau memurnikan ibadah hanya kepada Allah demi mendapatkan ridha-Nya; (2) Jujur ; tidak akan mau mengabaikan sedikitpun tugas - tugas yang dibebankan kepadanya, dan istiqamah menjalankan tugas tersebut dengan ikhlas dan dedikasi yang tinggi (3) Anutan ; memiliki tindakan untuk dijadikan contoh

bagi rakyat dan karyawannya baik kepribadian maupun sifat - sifatnya.

Tilaar (1997) mengatakan bahwa pembangunan yang berwajah manusia mencakup peningkatan kualitas manusia yang menguasai teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidupnya, mengelola sumber - sumber alamnya yang disediakan oleh bumi ini secara optimal sehingga dapat diwariskan kepada generasi penerus, juga meminta manusia yang dapat dan mau bekerja keras, bertanggungjawab atas kelestarian lingkungannya. Manusia yang bertanggungjawab tidak lain dari manusia yang mempunyai nilai moralitas yang tinggi yang membentuk suatu masyarakat madani (*civil society*) yaitu suatu masyarakat yang adil, makmur dan beradab. Lebih lanjut dikatakan bahwa suatu masyarakat bukan hanya sekedar berjuang untuk mencapai kemakmuran, tetapi kemakmuran yang adil dan menempatkan moralitas di atas segalanya. Itulah manusia di dalam suatu masyarakat yang beradab dan bukan suatu masyarakat saat setiap orang menjadi harimau bagi sesamanya. Karakteristik dari manusia berkualitas yang hidup dalam masyarakat yang berkualitas, yaitu **kualitas moral.**, Manusia yang menjunjung tinggi moralitas merupakan fungsi dari setiap pendidikan,

dan fungsi dari sistem pendidikan nasional Indonesia.

Umar bin Khatab (Al-Haritsi, 2006) dikutip oleh Herwanti dan Irwan (2013) telah memberikan acuan untuk mengembangkan sumberdaya insani yang berkualitas yaitu menekankan pada dua sifat yang mendasar yaitu amanah dan kuat. Dua sifat ini merupakan pilar utama dari kepemimpinan. Dua sifat ini oleh Ibnu Taimiyah dijelaskan bahwa kekuatan dalam setiap kepemimpinan adalah sesuai porsinya, artinya memiliki keberanian hati, pengalaman dalam perang, tipu daya di dalamnya, karena perang adalah tipu daya dan menguasai bentuk - bentuk peperangan. Sedangkan kuat dalam bidang penetapan hukum di antara manusia adalah berlaku adil berdasarkan Al-Qur'an dan As-sunnah dan mampu melaksanakan hukum. Sementara amanah adalah takut pada Allah dengan tidak menjual ayat-Nya dengan kehidupan dunia dan meninggalkan rasa takut kepada manusia. Menurut Hasan dalam Masliani (2011) untuk memajukan kualitas Sumber Daya Manusia ada tiga dimensi yang harus dilakukan yaitu:

1. **Dimensi Kepribadian**, yang menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas.

2. **Dimensi Produktivitas**, menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. **Dimensi kreativitas**, menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

Hasibuan (2001) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Hal itu dapat terlaksana bila SDM dikelola dengan baik. Pengelolaan SDM berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Insani yang berkualitas adalah Sumber Daya yang memiliki etos kerja yang baik salah satunya harus memiliki etika kerja islami. Etika kerja islami dapat dikembangkan melalui dua sayap, yaitu sayap hubungan manusia dengan Allah Yang Maha Pencipta berupa etika Tauhid dan sayap hubungan manusia dengan sesama makhluk dengan mengikuti norma-norma Illahi berkaitan dengan kerja (Asifudin, 2004).

Menurut Yasin (2011), Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) setidaknya

terdapat dua pendekatan yaitu (1) Pendekatan **“buy”** yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan (*recruitment*) sumber daya manusia dan (b) Pendekatan **“make”** yaitu pendekatan yang berorientasi pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada berupa pendidikan, pelatihan dan bimbingan. Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam praktik manajemen Islam, pengembangan SDM paling tidak penekanannya pada aspek moralitas, yang diyakini sebagai *“key success factor”* yaitu *shiddiq* (benar dan jujur), *amanah* (terpercaya, kredibel), *tabligh* (komunikatif) dan *fathanah* (cerdas).

Tenaga Kerja Lokal

Menurut Sumarsono (2009), tenaga kerja adalah penduduk yang layak bekerja berdasarkan kriteria usia kerja, yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk kegiatan produksi. Sementara menurut Mulyadi (2012) Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (15 – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja tersebut dapat melakukan aktivitas bekerja dengan berada di wilayah tempat tinggalnya (desa, kecamatan,

kabupaten/kota, provinsi, negara) atau keluar dari wilayah sendiri dengan melakukan migrasi atau bekerja di luar negeri. Adanya tempat kerja yang berdasarkan wilayah ini menghadirkan istilah pekerja lokal dan bukan pekerja lokal.

Pengertian tenaga kerja lokal secara umum tertuju pada pemilahan antara tenaga kerja yang berasal dari dalam negeri (pekerja domestik atau pekerja Indonesia) dengan pekerja yang berasal dari luar negeri (pekerja Asing). Pemilahan ini dimaksudkan agar terdapat aturan yang jelas yang diberlakukan terhadap tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing. Istilah pekerja lokal dan pekerja asing tetap dipergunakan pada wilayah - wilayah regional baik provinsi maupun kabupaten/kota. Dengan demikian, pekerja lokal adalah pekerja yang berkewarganeraan Indonesia sedangkan pekerja asing adalah penduduk suatu negara asing yang datang bekerja di Indonesia.

Istilah pekerja lokal akan berbeda bila diterapkan di wilayah yang lebih mikro seperti di kabupaten/kota. Definisi pekerja lokal harus mengacu pada konsep penduduk dan tenaga kerja. Konsep kependudukan menetapkan bahwa seorang dinyatakan sebagai penduduk

suatu daerah bila telah berdomisili di daerah tersebut minimal enam bulan atau lebih atau kurang dari enam bulan dan menyatakan diri untuk tinggal menetap di daerah tersebut (BPS, dan Kuncoro, 2013). Definisi ini secara tegas menyatakan bahwa yang dapat dikatakan sebagai penduduk suatu daerah jika telah berdomisil di tempat tersebut minimal enam bulan. Mengacu pada definisi ini maka tenaga kerja lokal adalah penduduk suatu negara atau wilayah - wilayah di bawahnya yang mencurahkan waktunya untuk bekerja pada negara atau daerah - daerah tersebut, dengan menerima imbalan berupa gaji atau upah atas prestasi kerja yang telah dilakukannya dalam kurun waktu tertentu. Hasil pendapatan yang diperolehnya dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan dirinya di daerah tempat tinggalnya, juga dapat dikirim atau langsung di antar ke tempat tinggal asalnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal Pada Sektor Formal dan Informal di Kota Mataram. Penelitian

telah dilakukan di Kota Mataram, dengan menelusuri sumber daya insani sebagai tenaga kerja lokal yang bekerja pada sektor formal dan sektor informal yang berada di Kota Mataram. Seluruh kecamatan yang berada di Kota Mataram memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk dijadikan lokasi penelitian, karena seluruh kecamatan memiliki pekerja lokal yang bekerja pada sektor formal maupun informal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja lokal yang bekerja pada sektor formal dan sektor informal yang berada di kota Mataram, dengan menerima upah/gaji dari hasil pekerjaan tersebut atau bekerja secara mandiri. Pekerja sektor formal adalah pekerja yang bekerja pada sektor-sektor formal yang telah memiliki ijin usaha dan memiliki lokasi usaha yang permanen. Sementara pekerja lokal pada sektor informal adalah pekerja yang bekerja pada sektor informal baik pada dikelola oleh pihak swasta maupun pada usaha-usaha yang dilakukan sendiri dan tidak memiliki ijin usaha serta lokasi usahanya tidak permanen atau semi permanen.

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah Sampel *survey* yaitu mengambil sebagian dari populasi baik pekerja pada sektor formal maupun informal. Responden

penelitian ini adalah pekerja lokal yang terserap pada sektor formal maupun informal yang berada di Kota Mataram. Jumlah pekerja lokal yang terserap pada sektor formal dan informal tidak diketahui dengan pasti, sehingga secara *purposive sampling* ditentukan sebanyak 100 pekerja yang terpilah 50 orang yang bekerja pada sektor formal dan 50 orang yang bekerja pada sektor informal dengan memilah pula pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Alokasi responden pada setiap jenis pekerjaan dilakukan dengan alokasi yang tidak sama. Responden penelitian ini adalah pekerja yang berdomisili di dalam wilayah Kota Mataram atau memiliki Kartu Penduduk Kota Mataram. Sedangkan pekerjaan adalah jenis pekerjaan yang sedang dilakukan oleh responden pada saat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari responden pekerja lokal didasarkan pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya..

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, maka variabel-variabel yang berkenaan dengan penelitian ini dapat menggunakan beberapa teknik analisis. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut : (1) Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal dapat dilakukan analisis terhadap berbagai

indikator Kualitas Sumber Daya Insani.; (2) Analisis data primer dilakukan dengan menggunakan tabel silang, berkaitan dengan aspek-aspek yang dikaji seperti alamat, pendidikan, lama pekerjaan, jam kerja perhari dan hari kerja, umur, status perkawinan dan lainnya. Semua data ini dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal

Aktivitas penduduk di sektor formal maupun informal di kota Mataram relatif banyak yang tersebar pada berbagai wilayah yang berada di Kota Mataram. Kedua sektor itu memanfaatkan penduduk lokal (ber KTP Kota Mataram) dan bukan lokal (ber KTP bukan Kota Mataram). Penduduk atau tenaga kerja tersebut memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk memasuki lapangan kerja, setelah terlebih dahulu dinyatakan memenuhi syarat oleh pemilik usaha formal maupun informal. Tenaga kerja lokal (penduduk Kota Mataram) yang bekerja pada sektor formal terutama yang menjadi tenaga kerja menerima upah, juga memiliki persyaratan tertentu tetapi tidak seperti pada sektor formal. Sektor informalpun maju dan mundurnya ditentukan oleh kualitas tenaganya termasuk yang melakukan usaha sendiri.

Kualitas tenaga kerja yang memadai akan menentukan arah dan cepatnya perkembangan dari usaha yang dijalani. Kualitas tenaga kerja yang berada pada sektor formal maupun informal merupakan suatu keniscayaan dan mutlak diperlukan.

Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menunjukkan peluang dan kesempatan yang dimiliki oleh setiap orang untuk masuk dan terserap di dunia kerja atau pasar kerja. Jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri dari sumber daya insani yang tergolong sebagai pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang (57 %) dengan rincian 36 orang (72,00 %) bekerja pada sektor formal dan 21 orang (42,00 %) bekerja di sektor informal. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan secara keseluruhan berjumlah 43 orang (43 %) dengan rincian 14 orang (28,00 %) bekerja pada sektor formal dan 29 orang (58,00 %) bekerja pada sektor informal. Secara umum dapat diketahui bahwa terdapat peluang dan kesempatan yang sama bagi penduduk laki-laki dan perempuan untuk memasuki dunia kerja baik pada sektor formal maupun sektor informal.

b. Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang terlebih yang berstatus kepala rumah tangga untuk memasuki dan mencari lapangan kerja baik pada sektor formal maupun informal. Sumber daya insani yang terpilih sebagai responden, kondisi saat sekarang juga menunjukkan eksistensinya sebagai ciri sumber daya insani yang berkualitas karena tidak tergolong sebagai penganggur. Dengan memiliki kesempatan kerja, dapat dikatakan telah memenuhi salah satu kriteria sumber daya yang berkualitas.

Secara keseluruhan responden yang berstatus kawin sebanyak 66 orang (66,00 %) dengan rincian, 27 orang (54,00 %) bekerja pada sektor formal dan 39 orang (78,00 %) yang bekerja pada sektor informal. Sedangkan yang berstatus belum kawin sebanyak 31 orang (31,00%) dengan rincian 21 orang (42,00 %) bekerja pada sektor formal dan sebanyak 10 orang (20,00 %) bekerja pada sektor informal. Sementara yang berstatus janda 1 orang (1,00 %) dan duda sebanyak 2 orang berada pada sektor formal dan informal. Dengan demikian, terdapat variasi status responden berdasarkan status perkawinan ini, sehingga dapat memberi dampak kualitas sumber daya manusia pekerja

lokal. Sumber daya insani yang telah memasuki mahlilai rumah tangga dan memiliki tanggungan terutama yang berjenis kelamin laki-laki, dorongan bekerja untuk mencari nafkah merupakan suatu kewajiban. Sumber daya insani yang berjenis kelamin perempuan, ikut mencari pekerjaan merupakan bentuk kontribusinya terhadap penghasilan rumah tangga bila dirasakan tidak cukup, juga untuk menunjukkan eksistensinya bahwa kaum perempuan memiliki kemampuan dan kesempatan yang sama dalam memasuki pasar kerja.

c. Tingkat Umur

Tingkat umur merupakan salah satu faktor yang turut menentukan seseorang untuk dapat diterima menjadi seorang pekerja pada sektor formal maupun informal. Demikian halnya jika seseorang ingin melakukan usaha secara mandiri, kualitas umur turut menentukan keberlangsungan usaha yang dijalannya. Umur responden dalam penelitian ini bervariasi mulai dari yang berumur 18 tahun hingga 56 tahun yang bekerja pada sektor formal dan 20 tahun sampai dengan 64 tahun untuk responden yang bekerja pada sektor informal. Sebaran umur responden pada setiap kelompok umur terlihat berikut.

Tabel 1. Sebaran Responden Pekerja Lokal Pada Sektor Formal dan Sektor Informal Berdasarkan Golongan Umur.

Umur (Tahun)	Jumlah (orang)		Persentase (%)	
	Formal	Informal	Formal	Informal
15 – 19	2	0	4,00	0,00
20 -24	10	8	20,00	16,00
25- 29	18	15	36,00	30,00
30 – 34	11	7	22,00	14,00
35- 39	4	8	8,00	16,00
40 -44	4	7	8,00	14,00
45- 49	0	3	0,00	6,00
50 – 54	0	1	0,00	2,00
55 +	1	1	2,00	2,00
Jumlah	50	50	100,00	100,00
Rata-rata (Tahun)	29	33		

Sumber: Data Primer Diolah.

Secara rata-rata umur pekerja lokal pada sektor formal adalah 29 tahun lebih muda dari rata-rata umur pekerja pada sektor informal sebesar 33 tahun. Berdasarkan rata-rata umur tersebut maka seluruh pekerja lokal tergolong dalam usia yang sangat produktif. Maka pekerja lokal pada sektor formal dan informal di Kota Mataram tergolong dalam kualitas baik karena masih tergolong muda, memiliki fisik dan stamina yang kuat sehingga mampu bekerja sesuai dengan kapasitas produksi sesuai kondisi umur yang dimiliki. Kualitas umur yang masih tergolong muda tersebut, akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga

sangat membantu para pemilik usaha maupun yang berusaha sendiri untuk meningkatkan kuantitas usaha dengan standar mutu dan kualitas yang bagus. Dengan kondisi umur yang tergolong muda masih mampu untuk melakukan alih pekerjaan pada jenis pekerjaan lain, sedangkan yang sudah tergolong tua hanya bekerja pada usaha saat ini dan mungkin untuk beralih pada pekerjaan lain.

d. Kondisi Kesehatan

Kesehatan merupakan salah satu indikator untuk menentukan kualitas sumber daya insani. Indikator kesehatan yang dirujuk dalam penelitian ini adalah kondisi fisik seluruh responden pada saat wawancara

dilakukan dan tengah melakukan aktivitasnya sebagai tenaga kerja. Berdasarkan data yang terkumpul, seluruh responden baik pekerja lokal pada sektor formal maupun sektor informal berada dalam keadaan sehat. Hal ini dibuktikan pada saat wawancara sebagian besar responden sedang berada di tempat kerjanya dan melakukan aktivitas rutinnnya dengan baik. Berdasarkan kondisi tersebut, sumber daya insani pekerja lokal dilihat dari aspek kesehatan tergolong berkualitas baik, karena dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Responden yang berada pada sektor informal yang memiliki usaha sendiri juga sangat memperhatikan pentingnya aspek kesehatan ini. Hal ini dilakukan mengingat usaha yang dijalankan sendiri, tidak memiliki tenaga kerja yang dapat menggantikan mereka jika suatu saat mereka berada dalam kondisi yang tidak sehat. Responden telah mampu mengatur waktunya dengan mengalokasikan dengan sebaik-baiknya waktu untuk bekerja dan waktu untuk istirahat. Seluruh responden menjawab ketika waktu istirahat di tempat kerja, mereka memanfaatkan untuk beristirahat sembari melakukan ibadah sebagai kewajibannya menjalankan perintah Tuhan Yang Maha Kuasa sesuai

dengan agama dan kepercayaan yang dianutrnya.

Aspek kesehatan ini merupakan salah satu aspek yang menjadi kebutuhan pokok dalam perjalanan hidup manusia di dunia ini. Banyak strategi dan upaya yang dilakukan oleh setiap insan untuk menjaga kesehatan tetap dalam keadaan stabil baik fisik, jasmani maupun rohani. Melaksanakan kewajibannya sebagai hamba Allah dilakukan responden tatkala sedang menjalani istirahat khususnya yang beragama Islam. Menjalani ibadah merupakan wujud sumber daya insani yang bertaqwa dan taat dalam melaksanakan perintah Allah SWT. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya insani tidak melupakan kewajibannya meski dengan waktu isitrahah yang relatif pendek. Menghadap Allah SWT merupakan prioritas yang dilakukan baru melaksanakan pekerjaan lainnya. Dilihat dari aspek ini, sumber daya insani tergolong berkualitas, karena melaksanakan tugas dan kewajibannya beribadah sesuai dengan petunjuk agama yang dianut oleh responden.

e. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator untuk menentukan kualitas sumber daya manusia (insani). Semakin tinggi jenjang pendidikan yang

diselesaikannya, secara relatif kualitas sumber daya insani tersebut semakin berkualitas atau sebaliknya. Tingkat pendidikan juga dijadikan salah satu syarat bagi pemilik sektor formal untuk dinyatakan dapat diterima pada pekerjaan

tersebut. Sementara pada sektor informal, aspek pendidikan ini tidak menjadi persyaratan utama dalam menampung tenaga kerja. Kondisi pendidikan responden pekerja lokal di Kota Mataram terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 2. Sebaran Responden Pekerja Lokal Pada Sektor Formal dan Sektor informal Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)		Persentase (%)	
	Formal	Informal	Formal	Informal
TTSD	0	2	0,00	4,00
SD	3	7	6,00	14,00
SMP	4	14	8,00	28,00
SMA/MA	17	16	34,00	32,00
SMK	9	4	18,00	8,00
D3	2	2	4,00	4,00
Sarjana	15	5	30,00	10,00
Jumlah	50	50	100,00	100,00

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa sumber daya insani pekerja lokal yang bekerja pada sektor formal dan sektor informal yang berada di Kota Mataram memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi. Terbanyak berada pada jenjang menengah atas baik SMA/MA maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (46,00 %). Selanjutnya berada pada jenjang perguruan tinggi (D3 dan Sarjana) berjumlah sebanyak 24 orang (24,00 %) dan sisanya berada pada jenjang

pendidikan menengah pertama (SMP/Tsanawiyah) sebanyak 18 orang (18,00 %) dan pendidikan dasar berjumlah sebanyak 10 orang (10,00 %) serta terdapat 2 orang (2,00 %) responden yang tidak dapat menyelesaikan pendidikannya meski berada pada jenjang pendidikan formal yang rendah atau Sekolah Dasar. Dilihat dari sebaran tingkat pendidikan yang ditempuh, sumber daya insani yang bekerja pada sektor formal memiliki kualitas yang relatif baik dibanding dengan pekerja pada sektor infomal. Terlihat

bahwa responden yang bekerja pada sektor informal yang berjenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas hingga Sarjana sebanyak 43 orang atau sebanyak 43 persen dari seluruh responden yang ada. Sementara pekerja pada sektor informal sebanyak 34 orang atau 34 persen dari seluruh responden menempuh pendidikan pada jenjang sekolah lanjutan pertama dan lanjutan atas dan hanya sebanyak 7 orang atau 7 persen dari seluruh responden berlatar belakang pendidikan D3 dan Sarjana.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kualitas pekerja lokal dilihat dari jenjang pendidikan yang ditempuh dapat digolongkan berada pada kualitas yang baik karena sejumlah 70 orang responden (70,00 %) berada pada jenjang pendidikan sekolah lanjutan atas hingga Sarjana dan sisanya sebanyak 30 orang (30,00) berada pada jenjang Sekolah lanjutan pertama (SMP/tsanawiyah) ke bawah. Dengan berlatar belakang pendidikan yang relatif berkualitas ini, responden dapat diterima bekerja pada lembaga-lembaga swasta sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap maupun lembaga-lembaga pemerintahan sebagai pegawai tidak tetap (honorar).

Berdasarkan gambaran diatas, terlihat bahwa kualitas sumber daya insani pekerja lokal telah memiliki kualitas yang memadai

sehingga dapat melaksanakan aktivitas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Tenaga kerja lokal berdasarkan indikator kualitas seperti umur, kesehatan dan pendidikan tergolong relatif memadai sehingga memberi dampak terhadap hasil atau pendapatan yang diperoleh. Kualitas tenaga kerja tidak hanya dari aspek fisik material namun juga dari aspek spritual berupa moral dan akhlak. Menurut Tilaar (1997), suatu masyarakat bukan hanya sekedar berjuang untuk mencapai kemakmuran, tetapi kemakmuran yang adil dan menempatkan moralitas di atas segala-galanya. Itulah manusia di dalam masyarakat yang beradab, dan bukan suatu masyarakat saat setiap orang menjadi harimau bagi sesamanya. Demikianlah karakteristik dari manusia yang berkualitas yang hidup di dalam masyarakat yang berkualitas yaitu kualitas moral.

Aktivitas Bekerja

a. Lama Bekerja

Lama bekerja adalah waktu yang dipergunakan oleh sumber daya insani untuk melakukan pekerjaan mulai dari saat awal diterima hingga saat penelitian ini dilakukan dengan satuan lama bekerja adalah tahun. Lama pekerjaan akan menentukan pula kualitas sumber daya insani dalam menjalankan tugas dan

kewajibannya sebagai pekerja. Semakin lama pekerjaan yang digeluti oleh sumber daya insani pada jenis tertentu, akan semakin banyak variasi dan jenis yang dapat dipahami yang berimbas semakin besar hasil yang dapat diperolehnya. Produktivitas kerja yang terus meningkat

diimbangi dengan adanya penghargaan yang diberikan, akan semakin memotivasi pekerja untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lama pekerjaan yang telah dijalani responden lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3. Sebaran Responden Pekerja Lokal Pada Sektor Formal dan Sektor Informal Berdasarkan Lama Pekerjaan.

Lama Kerja (Tahun)	Formal		Informal	
	Jumlah	%	Jumlah	%
< 1	13	26,00	13	26,00
1- 3	17	34,00	20	40,00
4 - 6	13	26,00	13	26,00
7 - 9	3	6,00	2	4,00
> =10	4	8,00	2	4,00
Jumlah	50	100	50	100
Rata-rata	3,95		3,00	

Sumber : Data Primer diolah.

Terlihat sumber daya insani yang bekerja pada sektor formal paling banyak yang telah menjalani pekerjaannya antara 1 - 3 tahun sebanyak 17 orang (34,00 %), bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang (26,00 %), bekerja antara 4 – 6 tahun sebanyak 13 orang (26,00 %) dan bekerja antara 7 – 9 tahun serta lebih dari 10 tahun masing-masing sebanyak 3 orang (6,00 %) dan 4 orang (8,00 %). Secara rata-rata lamanya responden bekerja pada usaha formal adalah 3,95 tahun (kurang lebih 4

tahun). Sumber daya insani yang bekerja pada sektor informal menunjukkan hal yang sama dengan jumlah terbanyak juga pada rentang waktu antara 1 – 3 tahun sebanyak 20 orang (40,00 %), diikuti oleh yang bekerja kurang dari 1 tahun dan 4- 6 tahun masing-masing sebanyak 13 orang dan yang bekerja rentang waktu 7- 9 tahun dan lebih atau sama dengan 10 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (8,00 %). Secara rata-rata lamanya responden yang

bekerja pada sektor infomal adalah 3,00 tahun.

Berdasarkan rata-rata lama kerja baik pada sektor formal maupun sektor informal menunjukkan bahwa sumber daya insani pekerja lokal masih relatif baru ditampung sebagai tenaga kerja, terkecuali yang bekerja sendiri. Dengan lama bekerja tersebut telah memberikan pengalaman berharga kepada responden tentang seluk beluk bekerja. Bagi pekerja pada sektor formal, dengan jenis pekerjaan yang masih relatif baru akan menjadi tantangan untuk menghadirkan kreativitas dan produktivitas yang tinggi. Dampaknya adalah kedua belah pihak baik tenaga kerja yang bekerja maupun pemimpin dan pemilik usaha yang memberikan kesempatan kerja akan sama-sama memperoleh keuntungan.

Dilihat dari rata-rata lama bekerja ini dikaitkan dengan kualitas pekerja, dapat dikatakan bahwa sumber daya insani pekerja lokal yang dijadikan responden masih belum memiliki pengalaman yang banyak karena masih baru berpengalaman

rata-rata 4 tahun untuk sektor formal dan 3 tahun untuk sektor informal. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang responden baru memasuki pekerjaan yang digelutinya sekarang kurang dari satu tahun. Responden ini pada umumnya mengatakan beralih pekerjaan akibat dampak covid-19. Dengan pengalaman kerja yang masih relatif sedikit tersebut setidaknya berpengaruh pada kualitas dan kemampuannya untuk bersaing memasuki lapangan kerja diluar pekerjaannya sekarang.

b. Hari Kerja

Hari kerja adalah jumlah hari yang dipergunakan oleh sumber daya insani untuk mencurahkan tenaga, pikiran dan waktu dalam satuan minggu (7 hari kerja). Diketahuinya hari kerja yang dipergunakan oleh responden dalam seminggu mengindikasikan bahwa tidak semua pekerja menggunakan seluruh hari pada pekerjaan rutinnya, melainkan dimanfaatkan untuk beristirahat atau menggunakannya untuk kegiatan lain.

Tabel 4. Sebaran Responden Pekerja Lokal Pada Sektor Formal dan Sektor Informal Berdasarkan Hari Kerja

Hari kerja	Formal		Informal	
	Jumlah	%	Jumlah	%
5	17	34,00	2	4,00

Hari kerja	Formal		Informal	
	Jumlah	%	Jumlah	%
6	21	42,00	20	40,00
7	12	24,00	28	56,00
Jumlah	50	100	50	100
Rata-rata	5,88		6,52	

Sumber : Data Primer diolah

Terlihat bahwa jumlah hari kerja yang banyak dipergunakan oleh sumber daya insani pada sektor formal adalah selama 6 hari sebanyak 21 orang (42,00 %) sedangkan pada sektor informal sebanyak 7 hari dilakukan oleh 28 orang (56,00 %) tenaga kerja. Adanya perbedaan ini dikarenakan pada sektor informal tidak ada ketentuan khusus untuk hari kerja khususnya pada responden yang melakukan usaha sendiri. Sementara pada sektor formal, terdapat beberapa pengusaha atau pemilik usaha yang mengenakan hari kerja selama 5 hari dan 7 hari kerja yang berjumlah 38 orang (58 %). Secara rata-rata jumlah hari kerja sumber daya insani yang bekerja pada sektor formal sebanyak 5,88 hari (kurang lebih 6 hari) dan pada sektor informal sebanyak 6,52 hari (kurang lebih 7 hari). Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja pada sektor formal memiliki 1 hari tidak digunakan untuk bekerja dan dialihkan pada kegiatan lain. Kegiatan-kegiatan tersebut seperti beristirahat di rumah atau

melakukan rekreasi atau mencari hiburan-hiburan lain untuk menimbulkan kesegaran dan menghilangkan rasa jenuh bekerja selama hari kerja tersebut. Sementara sumber daya insani yang bekerja pada sektor informal hampir tidak memiliki waktu istirahat karena selama satu minggu penuh bekerja untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan.

c. Jam Kerja

Jam kerja adalah banyaknya waktu yang dipergunakan oleh sumber daya insani pekerja lokal dengan mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk bekerja selama satu hari kerja. Banyaknya curahan waktu kerja menunjukkan kemampuan dari pekerja untuk memanfaatkan waktu yang telah dialokasikan untuk bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya sampai waktu kerja berakhir. Pekerja pada sektor formal telah menjalankan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan pada

hari yang sama atau dilanjutkan pada hari-hari yang lain

Tabel 5. Sebaran Responden Pekerja Lokal Pada Sektor Formal dan Sektor Informal Berdasarkan Jam kerja Per Hari.

Jam kerja	Formal		Informal	
	Jumlah	%	Jumlah	%
< = 3 jam	0	0,00	3	6,00
4- 7 jam	9	18,00	24	48,00
8 - 11 jam	39	78,00	16	32,00
12- 14 jam	2	4,00	7	14,00
Jumlah	50	100	50	100
Rata-rata	8,7		7,38	

Sumber : Data Primer diolah

Terlihat bahwa sumber daya insani pekerja lokal pada sektor formal meskipun memiliki standar jam kerja perhari, terdapat 2 orang responden yang bekerja di atas 12 jam. Responden yang bekerja pada rentang waktu antara 8 – 11 jam sebanyak 39 orang (78,00 %). Secara rata-rata curahan waktu kerja dalam sehari oleh pekerja lokal pada sektor formal adalah sebanyak 8,7 jam atau kurang lebih 9 jam per hari. Jumlah ini sudah sesuai dengan ketentuan kerja yang berlaku bahwa pekerja pada sektor formal yaitu minimal 8 jam per hari dan terbanyak adalah 9 jam per hari.

Sumber daya insani yang bekerja pada sektor informal memiliki waktu yang lebih

longgar dibanding sektor formal. Terdapat 3 orang responden yang bekerja 3 jam ke bawah yaitu pekerja pada usaha-usaha tahu tempe dengan mengerjakan pekerjaan yang bagian-bagian tertentu dalam proses pembuatan tahu tempe. Jumlah responden yang terbanyak adalah yang mencurahkan waktunya dengan rentang waktu antara 4- 7 jam sebanyak 24 orang. Hal ini bermakna bahwa pekerjaan pada sektor informal relatif tidak berat, waktu yang tersedia masih relatif banyak untuk melakukan pekerjaan lain dibanding pekerjaan pokok. Kondisi ini berlaku pada responden yang melakukan usaha sendiri seperti tambal ban, dan jasa-jasa lainnya

yang memanfaatkan waktunya bila ada pelanggan yang menggunakan jasanya.

Informasi yang diperoleh dari responden berkenaan dengan kualitas tenaga kerja dalam perspektif spritual, tampaknya responden hampir seluruhnya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan. Jika terjadi permasalahan yang disebabkan akibat kesalahan mereka, permasalahan tersebut disampaikan kepada pemiliknya meskipun menanggung resiko terhadap kesalahannya. Prinsip tanggungjawab dan kejujuran telah diterapkan oleh responden dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai tenaga kerja. Atas dasar ulasan ini, maka kualitas sumber daya insani telah dapat terlihat dari aspek spritual yang dilihat dari indikator tanggungjawab dan kejujuran.

d. Pendapatan

Pendapatan adalah balas jasa yang diperoleh responden dari hasil mencurahkan tenaga, pikiran dan

waktunya pada kegiatan formal dan informal dalam satuan rupiah per bulan. Pendapatan ini dapat berupa upah yang diperoleh dari bekerja pada orang lain, atau penghasilan yang diterima dari usaha sendiri yang merupakan besaran yang disebutkan oleh responden. Bagi sumber daya insani yang bekerja pada pihak lain baik pada sektor formal maupun informal, sistem upah yang diberlakukan ada yang dalam bentuk bulanan, mingguan dan harian. Sementara sumber daya insani yang mengusahakan sendiri merupakan rata-rata pendapatan harian yang dikalikan dengan hari kerja dalam sebulan. Pendapatan yang diperoleh responden hanya melihat besarnya pendapatan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya dalam sebulan. Secara teoritis, pendapatan akan berdampak pada status sosial ekonomi rumah tangga, apakah berada dalam kategori miskin atau tidak miskin.

Tabel 6. Sebaran Responden Pekerja Lokal Pada Sektor Formal dan Sektor Informal Berdasarkan Tingkat Pendapatan (Rp/bulan).

Pendapatan (Rp)	Jumlah (Orang)		Persentase (%)	
	Formal	Informal	Formal	Informal
< = 1.000.000	3	15	6,00	30,00
1.001.000 - 1.500.000	11	23	22,00	46,00
1.501.000 - 2.000.000	8	6	16,00	12,00
2.001.000 - 2.500.000	15	2	30,00	4,00

Pendapatan (Rp)	Jumlah (Orang)		Persentase (%)	
	Formal	Informal	Formal	Informal
2.501.000 - 3.000.000	9	1	18,00	2,00
> 3.000.000	4	3	8,00	6,00
Jumlah	50	50	100,00	100,00
Rata-rata (Rp)	2.227.400	1.485.000		

Sumber : Data Primer diolah

Terlihat bahwa besarnya pendapatan yang diperoleh sumber daya insani pekerja lokal baik pada sektor formal maupun sektor informal bervariasi. Pada sektor informal sebanyak 23 responden menerima pendapatan sebesar Rp 1.001.000 – 1.500.000,- dan yang paling sedikit adalah responden yang memiliki pendapatan sebesar Rp 2.501.000 – 3.000.000,- sebanyak 1 orang, dan terdapat 3 orang responden yang memiliki pendapatan di atas Rp 3.000.000,-. Secara rata-rata besarnya pendapatan yang diperoleh responden yang bekerja pada sektor informal adalah sebesar Rp 1.485.000,-. Responden yang menerima upah kisaran Rp 1.000.000,- ke bawah adalah responden yang bekerja pada usaha pembuatan tempe yang memang besarnya upah sangat ditentukan oleh kemampuan dari pengusaha dalam memperoleh hasil usahanya.

Sumber daya insani yang bekerja pada sektor formal memiliki pendapatan yang

besarnya di atas Rp 1.500.000,- sebanyak 36 orang (36,00%). Hal ini wajar karena sektor formal memiliki usaha yang relatif lebih variatif, jam kerja sudah ditentukan secara baku demikian juga hari kerjanya lebih banyak pada kisaran 5 – 6 hari dan besarnya upah disesuaikan dengan Upah Minimum yang berlaku di Kota Mataram pada tahun 2020. Besarnya pendapatan atau upah yang diterima pekerja lokal pada sektor formal rata-rata sebesar Rp 2.227.400,-. Besarnya rata-rata pendapatan ini bila dikaitkan dengan besarnya upah minimum Kota Mataram pada tahun 2020 sebesar Rp 2.184.845,- berarti telah berada di atas Upah Minimum Kota Mataram. Para pekerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan formal bertindak sebagai tenaga kerja rata-rata menerima upah/gaji berada di atas Upah Minimum Kota Mataram.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui kualitas sumber daya insani pekerja lokal di kota Mataram dilihat dari

aspek kesehatan, pendidikan, umur secara rata-rata telah berada dalam kualitas yang cukup baik. Demikian halnya dilihat dari aspek spritual dengan memiliki rasa tanggung jawab serta melaksanakan ibadah sebagai kewajibannya terhadap Allah SWT dan berlaku jujur dan terus terang terhadap segala permasalahan yang disebabkan oleh kekhilafan dan kelalaiannya.

KESIMPULAN

Kualitas sumber daya insani dilihat dari aspek umur, kesehatan, pendidikan menunjukkan bahwa :

1. Rata-rata umur sumber daya insani pada sektor formal adalah 29 tahun sedangkan pada sektor informal rata-rata 33 tahun. Dengan demikian seluruh responden berada dalam kelompok umur produktif.
2. Kondisi kesehatan seluruh responden berada dalam keadaan sehat dan tengah melakukan aktivitas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, baik pada sektor formal maupun sektor informal.
3. Tingkat pendidikan responden pada sektor formal telah berada pada kualitas yang cukup tinggi. Sebanyak 43 orang responden berlatar belakang pendidikan SMA hingga Perguruan Tinggi (Sarjana). Sementara sumber daya insani pada sektor informal tingkat pendidikan SMA hingga Perguruan Tinggi hanya berjumlah 27 orang. Konsentrasi pendidikan sumber daya insani pada sektor informal berada pada jenjang Sekolah Lanjutan Pertama dan Lanjutan Atas baik umum maupun kejuruan. Dilihat dalam aspek ini, kualitas pendidikan sumber daya insani sektor formal lebih tinggi dibanding sumber daya insani pada sektor informal.
4. Kualitas sumber daya insani dilihat dari aspek spritual bahwa seluruh responden mengatakan memanfaatkan waktu istirahat untuk melaksanakan kewajibannya sebagai hamba Allah SWT, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi serta berlaku jujur terhadap segala permasalahan yang ditimbulkannya.
5. Dilihat dari beberapa aspek tersebut, dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya insani pekerja lokal dapat dikatakan telah berada pada kualitas yang cukup atau relatif baik, sehingga mereka dapat memasuki lapangan pekerjaan atau menciptakan lapangan kerja sendiri.
6. Rata-rata lama kerja dari sumber daya insani untuk sektor formal adalah 4 tahun, rata-rata hari kerja selama 6

hari dalam seminggu dengan alokasi jam kerja sehari rata-rata 8,7 atau kurang lebih 9 jam perhari. Sedangkan sumber daya insani pada sektor informal rata-rata lama kerja adalah 3 tahun., rata-rata hari kerja sebanyak 6,5 atau kurang lebih 7 hari dengan curahan waktu kerja dalam sehari selama 7 jam.

7. Rata-rata tingkat pendapatan yang diperoleh sumber daya insani pada

sektor informal adalah sebesar Rp 2.227.400,- lebih tinggi dibanding dengan Upah Minimum Kota Mataram tahun 2020 sebesar Rp 2.184.485,-. Sedangkan rata-rata pendapatan yang diperoleh sumber daya insani pekerja lokal pada sektor informal adalah sebesar Rp 1.485.000,- masih jauh berada di bawah UMK Kota Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haritsi, Janibah bin Ahmad, 2006. Fikih Ekonomi Umar bin Al- Khatthab, diterjemahkan oleh Asmuni Solihan Zamarkasyi, Khalifa, Jakarta.
- Asifudin, Ahmad Jana, 2004. Etos Kerja Islami. Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Arif, Syafrudin, 2007. "Need Assesment SDM Ekonomi Islam", Jurnal *La-Riba Vol. 01 No. 01 (2007) 1*
- Arsyad, Lincolin. 2010, Ekonomi Pembangunan, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Baidan, Nashrudin dan Erwati Aziz, 2008. Etika Islam Dalam Berbisnis. Zada Haniva, Solo
- Danim, Sudarwan. 2004, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan, Sayuti, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Non Sekuler, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Herwanti, Titiek dan M.Irwan, 2013. Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Nusa Tenggara Barat. *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 17 No.2-Juni 2-13*
- Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumberdaya Insani. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuncoro, Mudradjat, 2010. Ekonomika Pembangunan Masalah, Kebijakan dan Politik Ed. 5. Erlangga, Yogyakarta.
- Mulyadi, 2012. Ekonomi Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. PT. RadjaGrafindo Persada, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2009. Pengembangan Sumberdaya Manusia, Rineke Cipta, Jakarta.

Sumarsono, Sonny, 2009. Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Tilaar, H.A.R. 1997. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi; Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020. Grasindo; Jakarta.

Tricahyani, Yutisa. 2018. Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah Jurnal Muslim Heritage. Vol 3. No. 1 Mei. 2018

Yasin, Ahmad Fatah, 2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. UIN-Maliki Press, Malang.