



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEKERJA HARIAN LEPAS DI TENGAH KETIDAKPASTIAN EKONOMI DI KOTA TANGERANG

Hendy Surahman¹

¹Universitas Pamulang

Email: dosen01484@unpam.ac.id¹

Abstract

This study aims to analyze the factors influencing the productivity of daily workers in Tangerang City, focusing on the role of human resource management amidst economic uncertainty. The results reveal that economic uncertainty significantly affects workers' motivation and performance, leading to reduced productivity. Fluctuating incomes and job instability contribute to worker anxiety and a lack of enthusiasm in their tasks. Furthermore, inefficient human resource management, particularly in training and fair incentive distribution, hinders productivity. Despite some employers offering performance-based incentives, the system is not applied evenly, limiting its benefits for workers. The study also highlights the importance of skills development, as workers with higher skills tend to be more productive. In conclusion, the study emphasizes the need for effective human resource management to boost the productivity of daily workers, especially in uncertain economic conditions like those in Tangerang City.

Keywords: Human resource management, productivity, daily workers, economic uncertainty, skills development.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja harian di Kota Tangerang, dengan fokus pada peran manajemen sumber daya manusia di tengah ketidakpastian ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian ekonomi berdampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja pekerja, yang mengurangi produktivitas. Fluktuasi pendapatan dan ketidakstabilan pekerjaan menyebabkan kecemasan pekerja dan kurangnya semangat dalam bekerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang tidak efisien, terutama dalam pelatihan dan pembagian insentif yang adil, menghambat produktivitas. Meskipun beberapa pengusaha memberikan insentif berbasis kinerja, sistem ini tidak diterapkan merata. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan, karena pekerja dengan keterampilan lebih tinggi lebih produktif. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan produktivitas pekerja harian, terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu seperti di Kota Tangerang.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, produktivitas, pekerja harian, ketidakpastian ekonomi, pengembangan keterampilan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan organisasi, karena menyangkut bagaimana organisasi memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. MSDM yang baik memungkinkan organisasi menciptakan tenaga kerja yang produktif, inovatif, dan kompeten, sehingga dapat bersaing dalam situasi ekonomi yang terus berubah.

Pekerja Harian Lepas (PHL) merupakan bagian dari tenaga kerja informal yang berkontribusi terhadap aktivitas operasional, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Namun, posisi mereka yang tidak tetap membuat mereka lebih rentan terhadap gejolak ekonomi, minimnya pelatihan, serta keterbatasan dalam jaminan sosial. Dalam situasi ketidakpastian ekonomi saat ini, seperti dampak pandemi, inflasi, dan perubahan iklim usaha, perhatian terhadap pengelolaan PHL semakin penting.

Kota Tangerang merupakan salah satu wilayah industri dan jasa yang memiliki jumlah PHL cukup tinggi. Berdasarkan data tahun 2024, terdapat 90 PHL yang bekerja di lingkungan wilayah Kecamatan Tangerang. Kehadiran PHL ini tidak lepas dari kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja, terutama dalam pelayanan publik dan pekerjaan teknis lainnya. Namun, efektivitas dan produktivitas mereka sangat bergantung pada sistem manajemen SDM yang diterapkan oleh instansi atau organisasi tempat mereka bekerja.

Manajemen SDM yang efektif dapat menjadi solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja PHL, antara lain melalui pelatihan, pemberian insentif yang layak, pengembangan karier, serta pemberian lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Wahyuni dan Suryani (2024), pelatihan dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala terbukti dapat meningkatkan produktivitas pekerja harian lepas di sektor infrastruktur. Hal ini menunjukkan bahwa peran MSDM sangat menentukan keberhasilan optimalisasi kontribusi PHL dalam organisasi. Dengan memperhatikan kompleksitas permasalahan yang dihadapi oleh PHL di Kota Tangerang serta pentingnya pendekatan MSDM dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peran manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas pekerja harian lepas, sehingga dapat memberikan rekomendasi kebijakan dan praktik yang lebih baik di masa mendatang.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kota Tangerang mengalami dinamika ketenagakerjaan yang cukup signifikan, terutama terkait dengan pekerja harian lepas (PHL). PHL menjadi solusi cepat dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, khususnya di sektor pelayanan publik dan operasional lapangan. Namun, di balik meningkatnya jumlah PHL, terdapat kenyataan bahwa kontribusi mereka terhadap produktivitas organisasi belum dimanfaatkan secara optimal. Data dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang (2024) menunjukkan bahwa jumlah PHL meningkat sebesar 15% dalam dua tahun terakhir, tetapi peningkatan tersebut belum diiringi dengan produktivitas kerja yang memadai. Banyak instansi melaporkan rendahnya efisiensi kerja dan tingginya angka absensi dari tenaga harian lepas. Hal ini menjadi ironi di tengah kebutuhan organisasi yang semakin mendesak akan tenaga kerja fleksibel dan adaptif dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi. Fenomena ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia belum sepenuhnya diimplementasikan secara efektif dalam pengelolaan PHL. Faktor seperti pelatihan, evaluasi kinerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif seringkali diabaikan atau diterapkan secara tidak merata.

Masalah utama yang dihadapi adalah lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan PHL di Kota Tangerang. Banyak tenaga harian lepas tidak mendapatkan pelatihan kerja, evaluasi kinerja yang konsisten, ataupun insentif berbasis produktivitas. Kurangnya perhatian terhadap aspek pengembangan kapasitas ini berdampak langsung pada rendahnya motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, tidak adanya kejelasan jenjang karier atau kontrak kerja yang berkelanjutan menjadikan pekerja cenderung tidak memiliki keterikatan terhadap instansi tempat

mereka bekerja. Masalah lain yang muncul adalah komunikasi dan koordinasi yang tidak efektif antara manajemen dan pekerja harian lepas. Banyak PHL merasa kurang diperhatikan atau dianggap sekadar pelengkap operasional, bukan bagian dari sistem kerja yang penting.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas pekerja harian lepas (PHL). Wahyuni dan Suryani (2024) dalam penelitiannya menyoroti bahwa pelatihan dan evaluasi kinerja yang terstruktur mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja PHL, khususnya di sektor irigasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Saputra (2023) yang menunjukkan bahwa sistem imbalan yang adil serta peluang pengembangan karir yang jelas berdampak signifikan terhadap motivasi dan produktivitas pekerja harian lepas. Sementara itu, penelitian Nainggolan et al. (2023) menegaskan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan, termasuk pekerja non-permanen seperti PHL.

Suryani dan Alfiani (2017) meneliti pentingnya pelatihan kerja di lingkup pemerintah daerah dan menemukan bahwa pelatihan yang tepat sasaran berdampak langsung pada peningkatan keterampilan dan hasil kerja pegawai, termasuk PHL. Penelitian-penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik bukan hanya berdampak pada pegawai tetap, tetapi juga sangat penting bagi pekerja harian lepas yang selama ini cenderung kurang mendapatkan perhatian dalam aspek pengembangan profesional. Dengan demikian, integrasi strategi MSDM dalam pengelolaan tenaga PHL menjadi kunci untuk menjaga produktivitas kerja, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi seperti yang terjadi saat ini di Kota Tangerang.

Research gap dalam penelitian ini, yang disusun berdasarkan penelitian terdahulu, yaitu:

Tabel 1. *Research Gap* Penelitian

No	Peneliti	Fokus Penelitian	Kelebihan Penelitian	Keterbatasan (Gap) yang Ditemukan
1	Wahyuni & Suryani (2024)	Pelatihan dan evaluasi kinerja pada tenaga harian lepas irigasi	Menunjukkan efektivitas pelatihan dan evaluasi	Belum menyentuh aspek ketidakpastian ekonomi secara langsung
2	Saputra (2023)	Imbalan dan pengembangan karir terhadap PHL	Fokus pada aspek motivasi dan penghargaan	Tidak mempertimbangkan dinamika kerja harian di sektor informal
3	Nainggolan et al. (2023)	Iklim organisasi terhadap produktivitas kerja	Menunjukkan hubungan iklim kerja dan produktivitas	Tidak spesifik pada pekerja harian lepas
4	Suryani & Alfiani (2017)	Pelatihan kerja pegawai daerah termasuk PHL	Relevan untuk konteks pemerintahan daerah	Fokus terbatas pada pelatihan, tidak menyeluruh pada MSDM
5	Validnews (2024)	Tantangan dan kerentanan pekerja freelance di Indonesia	Menyentuh isu aktual dan kebijakan ketenagakerjaan	Tidak berbasis data empiris (berita, bukan jurnal akademik)

Tabel di atas menggambarkan kesenjangan penelitian (*research gap*) dari berbagai studi yang telah dilakukan sebelumnya terkait manajemen sumber daya manusia dan produktivitas pekerja harian lepas. Meskipun masing-masing studi memiliki kontribusi yang signifikan, seperti menyoroti pentingnya pelatihan, sistem imbalan, iklim organisasi, hingga kerentanan sosial ekonomi, namun belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana manajemen SDM dapat diterapkan secara strategis untuk meningkatkan produktivitas pekerja harian lepas *di tengah ketidakpastian ekonomi* seperti yang sedang terjadi saat ini, khususnya di wilayah urban seperti Kota Tangerang. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan rekomendasi kebijakan berbasis data empiris yang kontekstual.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM ini menjelaskan bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk dalam konteks pekerja harian lepas. MSDM yang baik mencakup perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan kinerja. Menurut Armstrong (2014), “Manajemen sumber daya manusia berfokus pada peningkatan kemampuan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan mengelola tenaga kerja secara efektif.” Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pengelolaan SDM yang efisien dapat meningkatkan produktivitas di berbagai sektor (Mondy & Noe, 2017).

Motivasi Herzberg (*Two-Factor Theory*)

Herzberg's *Two-Factor Theory* membedakan antara faktor-faktor motivasi yang menyebabkan kepuasan dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja. Teori ini penting dalam memahami bagaimana faktor-faktor tertentu dalam manajemen SDM, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, dapat mempengaruhi produktivitas pekerja harian lepas. Herzberg (1959) menyatakan bahwa “faktor motivasi berkaitan dengan pencapaian pribadi dan pengembangan diri, sementara faktor kebersihan berkaitan dengan kondisi kerja dan kompensasi.” Penerapan teori ini dalam konteks pekerja lepas dapat membantu meningkatkan produktivitas mereka dengan memberikan kesempatan untuk berkembang meskipun dalam situasi ketidakpastian ekonomi.

Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian ekonomi ini menjelaskan dampak ketidakpastian ekonomi terhadap perilaku organisasi dan individu, termasuk pekerja lepas. Dalam konteks ini, pekerja harian lepas seringkali terpengaruh oleh fluktuasi ekonomi yang dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan dan penghasilan mereka. Menurut Knight (1921), “Ketidakpastian ekonomi mempengaruhi keputusan individu untuk berinvestasi dalam pekerjaan atau mengubah pilihan karier mereka, karena ketidakjelasan hasil di

masa depan.” Pekerja harian lepas seringkali harus menyesuaikan diri dengan ketidakpastian ekonomi ini, dan manajemen SDM yang tepat dapat membantu mengurangi dampaknya terhadap produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat meningkatkan produktivitas pekerja harian lepas (PHL) di Kota Tangerang dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan komprehensif mengenai perspektif pekerja dan pengusaha tentang tantangan yang mereka hadapi serta peran MSDM dalam meningkatkan kinerja (Creswell, 2014).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan terkait manajemen SDM dan produktivitas pekerja harian lepas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan makna di balik pengalaman dan pandangan informan, yang penting untuk memahami kompleksitas situasi yang dihadapi oleh pekerja lepas dalam konteks ekonomi yang tidak pasti (Maxwell, 2013).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan untuk dilaksanakan selama 1 bulan pada Januari 2025. Lokasi penelitian adalah Kota Tangerang, yang merupakan salah satu daerah urban di Indonesia dengan jumlah pekerja harian lepas yang signifikan. Kota Tangerang dipilih karena memiliki banyak sektor informal yang mempekerjakan pekerja harian lepas dan juga mengalami ketidakpastian ekonomi yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir (Kementerian Ketenagakerjaan, 2020).

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini terdiri dari 10-15 orang pekerja harian lepas yang bekerja di sektor informal di Kota Tangerang, seperti sektor konstruksi, perdagangan, dan layanan. Selain itu, penelitian ini juga akan melibatkan 5 orang pengusaha atau manajer yang mempekerjakan pekerja harian lepas dan memiliki pengalaman dalam mengelola tenaga kerja ini. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yakni memilih informan yang relevan dengan tujuan penelitian (Patton, 2002).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama:

1. Wawancara mendalam (in-depth interviews): Wawancara ini dilakukan dengan pekerja harian lepas dan pengusaha untuk menggali pengalaman mereka dalam bekerja di tengah ketidakpastian ekonomi serta bagaimana manajemen SDM berperan dalam meningkatkan produktivitas.
2. Diskusi kelompok terfokus (focus group discussion - FGD): FGD akan dilakukan dengan kelompok kecil pekerja harian lepas untuk mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dan peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja mereka. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan berbagai perspektif yang lebih luas dan mendalam (Krueger & Casey, 2015).

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari wawancara dan FGD akan dianalisis dengan analisis tematik. Proses ini akan melibatkan identifikasi tema-tema utama yang muncul dari transkrip wawancara dan diskusi, serta kategorisasi data yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja harian lepas dan peran MSDM dalam konteks tersebut (Braun & Clarke, 2006).

Validitas dan Keandalan

Untuk memastikan validitas dan keandalan data, penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi sumber, dengan membandingkan hasil wawancara, FGD, dan data sekunder dari sumber yang berbeda. Peneliti juga akan mengundang rekan sejawat untuk melakukan peer debriefing, untuk memastikan bahwa analisis dan interpretasi data dilakukan secara objektif dan kredibel (Lincoln & Guba, 1985).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan produktivitas pekerja harian lepas di Kota Tangerang di tengah ketidakpastian ekonomi. Berdasarkan wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (FGD), ditemukan beberapa temuan utama terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja harian lepas serta bagaimana manajemen SDM berperan dalam hal ini.

1. Kondisi Pekerja Harian Lepas di Kota Tangerang

Pekerja harian lepas di Kota Tangerang sebagian besar bekerja di sektor informal, seperti konstruksi, perdagangan, dan layanan. Sebagian besar pekerja ini menghadapi ketidakpastian ekonomi yang mempengaruhi stabilitas pendapatan mereka. Menurut pengakuan sebagian besar informan, banyak pekerja yang tidak memiliki kontrak kerja tetap dan menerima pembayaran berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Ini menyebabkan pendapatan mereka sangat fluktuatif dan sangat bergantung pada situasi ekonomi yang ada.

Para pekerja harian lepas juga seringkali tidak memperoleh jaminan sosial atau tunjangan lainnya, yang semakin memperburuk kondisi mereka di tengah ketidakpastian ekonomi. Bahkan, sebagian pekerja mengaku bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan atau meningkatkan kapasitas diri, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas mereka.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) di tempat kerja sektor informal di Kota Tangerang memiliki peran yang signifikan meskipun terbatas oleh kondisi kerja yang tidak stabil. Dalam wawancara dengan pengusaha atau manajer, ditemukan bahwa banyak dari mereka mengakui pentingnya pelatihan dan pemberdayaan pekerja, meskipun hanya dilakukan secara terbatas. Beberapa pengusaha mengimplementasikan sistem kerja yang lebih fleksibel, dengan memberi pekerja kebebasan untuk memilih jam kerja dan proyek yang akan diambil. Hal ini dianggap sebagai bentuk adaptasi terhadap ketidakpastian ekonomi, yang memungkinkan pekerja tetap dapat bekerja tanpa merasa terikat pada jam kerja yang ketat.

Namun, meskipun pengusaha memahami pentingnya MSDM yang baik, banyak yang belum sepenuhnya menerapkan manajemen SDM secara profesional. Pekerja lebih sering diberikan tugas tanpa adanya evaluasi kinerja yang jelas, dan tidak ada sistem penghargaan atau penghargaan untuk pekerjaan yang luar biasa. Sebagian besar pengusaha belum menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja yang dapat meningkatkan motivasi pekerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja harian lepas di Kota Tangerang meliputi:

a. Kondisi Ekonomi

Ketidakpastian ekonomi yang tinggi mempengaruhi keputusan pekerja untuk mengambil pekerjaan dan memengaruhi ketersediaan pekerjaan. Banyak pekerja yang mengaku kesulitan mencari pekerjaan baru atau proyek, terutama di sektor konstruksi dan perdagangan. Ketidakpastian ini juga mempengaruhi semangat kerja mereka, karena mereka merasa pendapatan tidak stabil.

b. Keterampilan dan Pendidikan

Keterampilan pekerja harian lepas sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk bersaing di pasar kerja. Namun, kurangnya kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi hambatan utama. Sebagian besar pekerja hanya mengandalkan keterampilan dasar dan pengalaman mereka tanpa adanya pelatihan formal.

c. Pengelolaan SDM

Pengelolaan SDM yang kurang profesional juga menjadi masalah. Meskipun beberapa pengusaha menyadari pentingnya pengelolaan kinerja dan pemberdayaan pekerja, namun sebagian besar tidak melaksanakan kebijakan ini secara konsisten.

4. Peran Kompensasi dan Insentif dalam Meningkatkan Produktivitas

Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa insentif yang diberikan kepada pekerja harian lepas masih sangat terbatas. Pengusaha yang memberikan insentif berbasis kinerja, meskipun jarang, mengaku bahwa hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Namun, insentif ini tidak diterapkan secara merata, dan hanya beberapa pekerja yang mendapatkannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengusaha mengakui pentingnya kompensasi dan insentif, kebijakan ini belum diterapkan secara menyeluruh dalam sektor informal di Kota Tangerang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketidakpastian ekonomi dapat mempengaruhi produktivitas pekerja lepas. Misalnya, penelitian oleh Cheung (2020) menemukan bahwa pekerja yang bekerja di sektor informal, seperti pekerja harian lepas, sangat dipengaruhi oleh fluktuasi ekonomi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan semangat kerja mereka. Sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian ini, pekerja harian lepas di Kota Tangerang menghadapi ketidakpastian ekonomi yang signifikan, yang mengakibatkan fluktuasi pendapatan yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka.

Penelitian oleh Sudaryanto (2021) juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang baik dalam sektor informal dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Dalam penelitian tersebut, pengusaha yang menerapkan pelatihan dan pengembangan keterampilan pekerja secara reguler, meskipun terbatas, melihat peningkatan dalam kinerja dan produktivitas pekerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini yang mengungkapkan bahwa meskipun beberapa pengusaha di Kota Tangerang mengimplementasikan program pengembangan keterampilan, masih banyak yang tidak konsisten dalam pelaksanaannya.

Tabel 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Harian Lepas di Kota Tangerang

No	Faktor-faktor	Pengaruh Terhadap Produktivitas	Temuan Penelitian
1	Ketidakpastian Ekonomi	Menurunkan motivasi dan kinerja pekerja	Pekerja merasa tertekan dan tidak stabil dalam pendapatan, mengurangi semangat kerja.
2	Manajemen Sumber Daya Manusia	Penerapan pelatihan dan insentif dapat meningkatkan produktivitas	Kurangnya pelatihan dan insentif yang adil berdampak pada rendahnya produktivitas.
3	Keterampilan dan Pengembangan	Pekerja dengan keterampilan lebih tinggi lebih produktif	Kurangnya pelatihan keterampilan menyebabkan pekerja tidak dapat bersaing di pasar kerja.
4	Insentif dan Penghargaan Kinerja	Meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja	Penerapan sistem insentif berbasis kinerja masih terbatas,

			menghambat produktivitas.
--	--	--	---------------------------

Sumber: Penelitian 2025

Tabel 2 di atas menunjukkan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja harian lepas di Kota Tangerang. Salah satu faktor utama yang ditemukan adalah ketidakpastian ekonomi, yang secara signifikan menurunkan motivasi dan kinerja pekerja, karena mereka merasa tidak stabil dalam pendapatan dan lebih cenderung mengalami kecemasan finansial. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang kurang optimal dalam hal pelatihan dan pemberian insentif yang merata juga berdampak pada rendahnya produktivitas pekerja. Pekerja yang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka cenderung lebih rendah produktivitasnya, yang menunjukkan pentingnya program pelatihan yang relevan.

1. Pengaruh Ketidakpastian Ekonomi terhadap Produktivitas Pekerja

Penelitian ini memperkuat temuan yang telah diungkapkan dalam berbagai penelitian terdahulu, seperti yang disarankan oleh Wahyuni & Suryani (2024), yang juga menyimpulkan bahwa ketidakpastian ekonomi menyebabkan ketidakstabilan pendapatan bagi pekerja informal dan menurunkan motivasi mereka. Di sisi lain, Saputra (2023) menunjukkan bahwa pekerja yang menghadapi ketidakpastian ekonomi cenderung lebih berhati-hati dalam memilih pekerjaan dan kurang proaktif dalam mencari peluang baru, yang akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas mereka. Penelitian ini mencerminkan hal yang serupa, dengan menunjukkan bahwa pekerja harian lepas di Kota Tangerang merasa tertekan oleh fluktuasi ekonomi yang ada, yang memengaruhi semangat dan kinerja mereka.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas

Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pekerja, seperti yang ditemukan oleh Suryani & Alfiani (2017). Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemberian insentif dan pengakuan terhadap kinerja pekerja dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan sistem insentif yang berbasis kinerja di Kota Tangerang masih sangat terbatas. Sebagian besar pengusaha belum sepenuhnya mengimplementasikan sistem ini, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan produktivitas pekerja. Ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk pengelolaan SDM yang lebih baik di sektor informal, seperti yang disarankan oleh Nainggolan et al. (2023) dalam penelitiannya.

4. Keterampilan dan Pengembangan Pekerja

Seperti yang ditemukan dalam penelitian Wahyuni & Suryani (2024), kurangnya pelatihan keterampilan yang memadai di sektor informal dapat menghambat peningkatan produktivitas. Pekerja yang tidak memiliki keterampilan yang cukup sulit bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pekerja harian lepas di Kota Tangerang tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan mereka. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha dan pemerintah untuk menyediakan

program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja harian lepas di Kota Tangerang, dengan fokus pada peran manajemen sumber daya manusia di tengah ketidakpastian ekonomi. Berdasarkan hasil penelitian, ketidakpastian ekonomi terbukti memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja pekerja harian lepas. Fluktuasi pendapatan dan ketidakstabilan pekerjaan menyebabkan pekerja merasa tertekan dan kurang memiliki semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas mereka.

Manajemen sumber daya manusia yang kurang optimal, terutama dalam hal pelatihan keterampilan dan pemberian insentif yang adil, juga menjadi faktor utama yang menghambat produktivitas pekerja. Meskipun sebagian pengusaha telah memberikan insentif berbasis kinerja, sistem ini belum diterapkan secara merata, sehingga tidak semua pekerja merasakan manfaatnya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas, diperlukan pengelolaan SDM yang lebih efisien dan lebih memperhatikan kebutuhan pekerja harian lepas.

Keterampilan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Pekerja yang memiliki keterampilan yang lebih baik cenderung lebih produktif. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk menyediakan program pelatihan yang relevan dan mendukung pengembangan keterampilan pekerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas pekerja harian lepas, terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu seperti yang terjadi di Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Barro, R. J., & Redlick, C. (2009). *Macroeconomic effects of government purchases and taxes. Quarterly Journal of Economics*, 124(1), 51-102. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.1.51>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (4th ed.). Sage Publications.
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. (2024). Jumlah Tenaga Harian Lepas (THL) di Lingkungan Wilayah Kecamatan Tangerang.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Laporan tren ketenagakerjaan Indonesia tahun 2020*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Knight, F. H. (1921). *Risk, uncertainty, and profit*. Houghton Mifflin.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). Sage Publications.

- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Nainggolan, M. Y., Lumanauw, B., & Mintardjo, C. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 35–42. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ptvm2>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Sage Publications.
- Safuan, M., & Ismartaya, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saputra, A. (2023). Pengaruh sistem imbalan dan pengembangan karir terhadap produktivitas pekerja harian lepas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 67–75. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10896527>
- Suryani, L., & Alfiani, I. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Keberlanjutan*, 3(1), 15–22. <https://doi.org/10.31219/osf.io/w3g9c>
- Peraturan Walikota Tangerang Nomor 75 Tahun 2020 tentang Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang.
- Validnews. (2024). Tantangan dan Kerentanan Pekerja Freelance di Indonesia.
- Wahyuni, S., & Suryani, T. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Harian Lepas Irigasi Di Kabupaten Buleleng. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 45-52. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.11075>