



Pembangunan Sumberdaya Manusia oleh Struktur Perusahaan Jepang dan Indonesia di PT. KTI dan PT. RSI

Agastya Bhima Kumara Dewa

Prodi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Hifdhul Haqqi Nazili Rohman

Prodi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Robby Dwi Widiyanto

Prodi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten

JemberKorespondensi penulis : agastya393@gmail.com

Abstract. *Developing human resources became important to support development programs. Indeed, what kind of human resources we should develop is its quality. It means, every person must be trained to gain skills in practicing a profession which is supporting the development programs. Condition when there is a gap between human resources quality and quantity surely became a problem in this process. When quantity of human resources increases while its quality remains unchanged or even decreases, then the burden of human resources will be increased. The burdens are untrained human resources or human resources without quality. Therefore, to re-enforce the development process, there must be a balance between quality and quantity of human resources. The development of human resources quality should happen at companies which are employing people. Especially, during the training period before people start to be a worker. Then the quality of human resources could be developed there in order to use all of those developed human resources quality to support development of the country, or Sustainable Development.*

Keywords: *Human Resources, Sustainable Development, Quality.*

Abstrak. Pembangunan sumberdaya manusia menjadi penting untuk menopang suatu agenda-agenda pembangunan. Tentunya, sumberdaya manusia yang dikembangkan adalah sumberdaya manusia dalam bentuk kualitasnya. Hal ini berarti bahwa tiap-tiap manusia harus diberikan suatu pelatihan-pelatihan untuk memperoleh kemampuan-kemampuan dalam melakukan profesi untuk menopang proses pembangunan. Suatu kondisi di mana terjadi ketimpangan antara kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia tentunya menjadi permasalahan dalam proses ini. Ketika kuantitas sumberdaya manusia meningkat, sementara kualitasnya tetap ataupun menurun, hal ini menciptakan suatu kondisi yang menambah jumlah beban pembangunan berupa sumberdaya-sumberdaya manusia yang tidak terlatih. Maka dari itu, untuk melancarkan proses pembangunan, antara kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia harus seimbang. Pengembangan kualitas pun seharusnya terjadi pada perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan orang-orang. Yaitu ketika masa pelatihan mereka sebelum bekerja. Maka kualitas sumberdaya manusia pun dapat dikembangkan di sana. Agar sumberdaya-sumberdaya manusia yang ada dapat dimanfaatkan sepenuhnya untuk mendukung pembangunan suatu negara, atau pembangunan berkelanjutan.

Kata Kunci : Sumberdaya Manusia, Pembangunan Berkelanjutan, Kualitas.

LATAR BELAKANG

Di Kota Probolinggo, terdapat dua pabrik kayu yang masing-masing dikelola oleh warganegara Jepang dan warga Negara Indonesia, yaitu PT. KTI (Kutai Timber Indonesia)

dan PT. RSI (Rimba Sempena Indonesia). PT. KTI, terletak di Kecamatan Mayangan, Kota Probolinggo. PT. KTI berdiri pada tahun 1970 sebagai hasil kerja sama antara Sumitomo Forestry Co., Ltd dan Fa. Kaltimex Jaya. Sumitomo merupakan suatu perusahaan Jepang sementara Kaltimex merupakan perusahaan Indonesia. Walaupun begitu, birokrasi pusat PT. KTI sendiri didominasi oleh orang Jepang. Direktur utama, direktur, dan komisaris PT. KTI keseluruhan merupakan orang Jepang. Maka dapat dikatakan bahwa struktur perusahaan PT. KTI dikontrol oleh suatu sumberdaya manusia yang berasal dari Jepang. Di lain sisi, terdapat PT. RSI. Terletak di Kecamatan Kademangan, Kota Probolinggo. Barangkali, PT. RSI memiliki selisih usia sekitar 21 tahun dengan PT. KTI. Sebab PT. RSI didirikan pada tahun 1991 dengan hanya 73 orang yang memproduksi lantai dan decking kayu keras untuk pasar-pasar di Eropa. PT. RSI pun terus berkembang seiring berkembangnya waktu, sehingga menjadi suatu perusahaan yang cukup besar walaupun tidak sebesar PT. KTI yang jam terbangnya lebih lama.

Apa yang kami upayakan untuk lihat dalam penelitian ini adalah bagaimana perbedaan struktur perusahaan antara PT. KTI dan PT. RSI yang pusat birokrasinya dikendalikan oleh orang dengan kewarganegaraan yang berbeda. Pertama, PT. KTI dikelola oleh orang-orang Jepang sebagaimana yang disebutkan sebelumnya, sementara PT. RSI dikelola oleh orang-orang Indonesia. Perbedaan kewarganegaraan ini tentu mengindikasikan perbedaan cara pengelolaan di alam struktur perusahaan. Dan tentunya juga perbedaan dalam metode pembangunan sumberdaya manusia. Walaupun begitu, bukan berarti kami akan mendukung salah satu pihak. Kami merancang tulisan ini tanpa tendensi. Namun, kami akan mengungkapkan sesuai dengan data yang kami dapatkan di lapangan melalui informan.

Dari informan, kami mendapati beberapa poin penting dalam atmosfer di PT. KTI maupun PT. RSI. Pertama, kita akan membahas poin-poin yang kami dapatkan dari PT. KTI melalui informan seorang sekretaris serikat pekerja di PT. KTI sekaligus Ketua DPC KSPSI (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) Kota Probolinggo, Donal Vinalio. Bahwa memang benar PT. KTI menerapkan kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi kepada pekerja-pekerjanya. Suatu budaya kerja yang akrab kita temui di Jepang. Kemudian, di PT. KTI, terdapat suatu Serikat Pekerja yang mana Pak Donal sendiri sebagai sekretarisnya. Fungsi dari serikat pekerja tersebut adalah untuk menjembatani komunikasi antara para buruh dan pihak birokrasi pusat perusahaan. Selain itu, menurut Pak Donal, bagaimana sumberdaya manusia dikembangkan di PT. KTI berorientasi kepada perkembangan zaman yang telah memasuki industri 4.0. Dan juga berorientasi kepada ISO (*International Organization for*

Standardization). Maka dari itu, kemudian PT. KTI selalu melakukan pelatihan-pelatihan untuk menghadapi era digitalisasi yang menjadikan persaingan-persaingan kerja semakin ketatantara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Untuk masalah jam kerja, PT. KTI juga sangat patuh kepada Undang-undang yang berlaku, yakni tujuh jam kerja dalam sehari dan empat puluh jam kerja dalam seminggu. Efektivitas dan efisiensi pembangunan sumberdaya manusia juga didukung oleh eratnya hubungan antara perusahaan dan pekerjanya. Dapat dilihat melalui keputusan-keputusan yang ditentukan perusahaan tidak lepas dari kesepakatan bersama antara pihak PT. KTI dan pihak pekerjanya yang diwakili oleh Serikat Pekerja.

Kemudian, terdapat mantan pekerja KTI yang pensiun pada tahun 2001, Bapak Ari Sumiran namanya. Penjelasan beliau tidak jauh berbeda dengan penjelasan Pak Donal. Mulai dari kedisiplinan kerja dan etos kerja yang tinggi. Menurut beliau, pelatihan-pelatihan yang diberikan semasa beliau cukup dapat dipahami, bahkan memang mau tidak mau harus dipahami. Terutama, terkait penggunaan mesin-mesin produksi. Apabila penggunaan mesin-mesin tersebut tidak mentaati SOP yang telah diberikan selama masa pelatihan, hal tersebut meningkatkan resiko kecelakaan kerja. Maka demi keamanan pekerja, penting untuk memahami hal-hal tersebut. Terkait hak-hak pekerja, menurut Pak Ari, selalu terpenuhi bahkan hingga Pak Ari pensiun.

Sementara itu, untuk PT. RSI, kami mendapatkan beberapa poin dari beberapa informan yang merupakan mantan pekerja di sana yang baru saja mengundurkan diri. Walaupun begitu, mereka memahami seluk beluk PT. RSI mulai dari struktur perusahaan, hingga sistematika kerja di sana. Untuk informan pertama kami, tidak menghendaki untuk disebutkan namanya. Akan tetapi, kami akan menyebutnya dengan Inisial A. Menurut A, bagaimana PT. RSI mengembangkan sumberdaya manusia pekerjanya dilakukan melalui suatu pelatihan selama dua minggu bagi karyawan-karyawan baru. Setelah masa pelatihan, mereka akan ditempatkan

di bagian produksi, dan di sanalah pelatihan-pelatihan yang mereka terima dipraktikkan sepanjang masa kontrak. Penguasaan terhadap hal-hal yang diajarkan selama masa pelatihan sendiri, apabila menurut A, dapat dikuasai dalam kurun waktu satu bulan. Berdasarkan opininya juga, cara tersebut sudah tepat, terutama bagi mereka yang ingin memasuki dunia kerja di pabrik. Akan tetapi, menurut A, dijelaskan bahwa jam kerja bisa mencapai 10 jam. Dan jam kerja tersebut dipahami sebagai jam kerja yang normal di sana. Padahal, apabila ditinjau dari Undang-undang, hal tersebut telah menyalahi aturan. Tidak hanya itu, terdapat

pula jam kerja yang tidak teratur. Semisal *shift* kerja malam baru saja selesai, biasanya beberapa pekerja akan kembali melanjutkan *shift* pagi. Informan kedua kami yang juga tidak ingin disebut namanya, dan menyarankan agar disebut sebagai Tukiyeem sebagai sesama mantan pekerja PT. RSI juga mengatakan hal yang senada.

Walaupun terdapat beberapa kekurangan di dalam PT. RSI, setidaknya upayanya dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia cukup memuaskan bagi mantan-mantan pekerjatersebut. Hal serupa juga diperkuat oleh informan ketiga kami yang masih bekerja dan berstatus sebagai karyawan kontrak di PT. RSI, Hendrik namanya. Menurut Hendrik, pelatihan-pelatihan yang diberikan PT. RSI untuk pegawai baru juga cukup bagi pengembangan sumberdaya manusia, terutama bagi karyawan-karyawan baru yang sebelumnya tidak memiliki bekal kemampuan apapun dalam bidang produksi di suatu perusahaan.

KAJIAN TEORETIS

Sebagai pisau analisis untuk mengupas fenomena-fenomena di atas sebagai dasar bagi pembedingkaian argumentasi-argumentasi pada bagian pembahasan nanti, kami menggunakan Teori dari Immanuel Wallerstein, seorang teoritis asal Amerika Serikat yang pemikirannya dipengaruhi oleh salah satu tokoh Sosiologi di era klasik, yaitu Karl Marx. Teori Wallerstein yang akan kami gunakan adalah teorinya yang menjadi salah satu bagian dari teori-teori Pasca-ketergantungan, yaitu Teori Sistem Dunia. Oleh karena menjadi bagian dari Teori Pasca- ketergantungan, dapat dipahami bahwa teori yang kami gunakan merupakan suatu teori pembangunan, terutama pembangunan di negara-negara dunia ketiga. Secara umum, teori Sistem Dunia membahas mengenai kapitalisme sebagai suatu sistem dunia. Artinya, kapitalisme menjadi suatu sistem yang mengendalikan sistematika perekonomian dan politik di seluruh dunia. Termasuk administrasi birokrasi yang memiliki hubungan erat dengan pembangunan. (Rosa, 2021). Di dalam teori Sistem Dunia, Wallerstein membagi negara-negara di dunia kepada 3 tingkatan, *Core*, *Periphery*, *Semi-periphery*. (Wallerstein, 2011 : 63). *Core* sebagai kumpulan negara-negara maju dan memiliki sifat sebagai negara-negara produsen; *periphery* sebagai negara terbelakang yang bergantung kepada negara-negara maju; dan *semi-periphery* sebagai negara yang tidak semaju negara-negara *central*, tetapi tidak terbelakang seperti negara-negara *periphery*. Atau bisa disebut negara inti, negara setengah maju, dan negara tergantung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini kami rangkai menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara itu, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi, yaitu pemaknaan secara umum pada berbagai pengalaman hidup dan keterkaitannya pada konsep atau fenomena oleh beberapa individu. (Cresswell, 2015). Fenomenologi digunakan sebagai pendekatan untuk menggali data dari individu terkait bagaimana mereka memaknai pengalaman mereka di lapangan.

Di lain sisi, kami juga tidak melupakan pengumpulan data tentunya. Oleh karena menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, maka teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara terhadap beberapa informan yang menjadi subjek di lapangan. Mulai dari beberapa karyawan dan satu petinggi dari PT. RSI dan PT. KTI.

Analisis data pun kami lakukan pada data-data yang telah didapat untuk mengefisienkan dan mengefektifkan bentuk data. Mulai dari reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa proses uji keabsahan data menggunakan teknik Triangulasi Data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Posisi Indonesia dalam Kacamata Teori Sistem Dunia

Dari kasus PT. RSI dan PT. KTI yang merupakan industri pemasok bahan-bahan mentah kepada Eropa, Inggris, dan Jepang. Artinya, Indonesia dapat dikategorikan sebagai semi-periferi. Kita menjual barang mentah dengan nilai jual yang lebih rendah kepada negara-negara inti. Sementara itu, negara-negara inti mengolah pasokan-pasokan dari kita menjadi suatu barang dengan nilai jual yang lebih tinggi untuk dikonsumsi oleh kembali oleh kita sebagai negara semi-periferi. Walaupun kita bukanlah sepenuhnya tertinggal seperti periferi, kita tetaplah bergantung kepada negara-negara maju/inti.

Walaupun begitu, dalam Teori Sistem Dunia, Indonesia memiliki kesempatan untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari negara-negara inti. Sebab menurut Wallerstein, suatu negara bisa mengalami suatu kenaikan atau penurunan status. Entah itu semi-periferi menjadi inti, inti menjadi periferi, ataupun semi-periferi menjadi periferi dan sebaliknya.

(Budiman, 2000 : 109). Dapat dicontohkan dari Korea Selatan, Taiwan, Hongkong, dan Singapura yang pada awalnya merupakan negara-negara terpinggir kini betransformasi menjadi negara-negaramaju. Indonesia tentunya dapat mengalami hal yang serupa. Kini kita ada pada ranah semi- periferi karena yang kita jual merupakan bahan-bahan mentah yang nilai jualnya rendah. Apabila kita bisa mengolah bahan-bahan mentah tersebut menjadi suatu barang jadi dengan nilai jual yang tinggi, maka kita bisa merubah posisi kita dari posisi semi-periferi menuju negara inti.

Kita juga memenuhi syarat untuk mencapai kenaikan posisi itu. Apabila dibandingkan dengan negara-negara periferi yang presentase kenaikan menuju negara inti rendah, tetapi di antara mereka telah ada yang berhasil menjadi negara maju sebagaimana contoh-contoh yang telah disebutkan sebelumnya. Maka kita yang notabene merupakan negara semi-periferi seharusnya memiliki kemungkinan dan kesempatan yang lebih besar untuk melakukan suatu mobilitas sosial kepada negara kita menuju tahap menjadi bagian dari negara inti. Apabila dibandingkan lagi dengan negara-negara di Afrika, sebagai salah satu contoh adalah Nigeria. Di Nigeria, angka kelaparan, kemiskinan, pengangguran, buta huruf, penyakit, kesenjangan, dan infrastruktur yang rusak cukup tinggi. (Asaju, 2022). Dibandingkan dengan Nigeria, sudah pasti kesempatan kita untuk berkembang menjadi negara inti cukup tinggi. Akan tetapi, perlu satu hal krusial untuk mendukung hal tersebut, yaitu melalui pembangunan kualitas sumberdaya manusia yang mumpuni.

Sebab walaupun kita memiliki presentase perubahan menuju negara inti yang lebih besardaripada beberapa negara lainnya, bukan berarti prosesnya semudah membalikkan telapak tangan. Kita harus memiliki suatu sumberdaya manusia yang berkualitas untuk mendukung proses tersebut. Apabila tidak, upaya untuk menjadi negara maju hanyalah angan-angan. Sebabsumberdaya manusia yang berkualitas merupakan suatu komponen penting dalam suatu pembangunan. Sementara sumberdaya manusia dengan kuantitas tinggi, tetapi tanpa dibarengi dengan kualitas yang mumpuni hanya akan menjadi penghambat pembangunan.

Pembangunan Kualitas Sumberdaya Manusia

Dalam konteks ini, tentunya perlu untuk membangun kualitas sumberdaya manusia sebagai fondasi dasar dalam proses pembangunan. Telah dijelaskan tentang bagaimana PT. KTI dan PT. RSI berusaha membangun kualitas sumberdaya karyawan-karyawannya melalui suatu proses pelatihan-pelatihan. Utamanya bagi karyawan baru. Terdapat pelatihan dalam hitungan minggu hingga bulan. Pelatihan-pelatihan tersebut tentunya dilakukan sebagai upaya untuk membentuk suatu pekerja yang berkualitas untuk mendukung suatu proses produksi. Akan tetapi, kita tidak akan melihat bagaimana sumberdaya manusia yang berkualitas itu digunakan sebagai penyokong proses produksi. Melainkan bagaimana hubungannya pengembangan kualitas sumberdaya manusia itu dalam pembangunan berkelanjutan di dalam kacamata Sistem Dunia Wallerstein.

Pembangunan berkelanjutan sendiri merupakan agenda yang digaungkan dalam upaya untuk menyelamatkan umat manusia, begitulah yang diusahakan oleh lembaga-lembaga internasional. (Rosa, 2022). Sebelum mengupayakannya, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, harus dicapai dulu suatu tahap sumberdaya manusia yang berkualitas. Sebagai suatu negara semi-periferi, dan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tahap inti, tentunya kita memerlukan pembangunan berkelanjutan untuk memperbaiki sektor-sektor kita yang dirasa belum mencukupi. Mulai dari sektor industri sebagaimana PT. KTI dan PT. RSI yang masih menjual bahan mentah. Telah kita pahami, bahwa PT. KTI satu-satunya yang memberikan pernyataan bahwa mereka melatih karyawan-karyawannya bukan sebatas untuk memperkenalkan tata cara penggunaan mesin untuk proses produksi, melainkan, sebagaimana yang dikatakan Pak Donal, pelatihan-pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kualitas pekerja dalam menghadapi digitalisasi dan industri 4.0. Barangkali, kualitas pekerja yang terus dikembangkan secara berkelanjutan ini, dapat dikatakan bahwa PT. KTI membuka jalan bagi kelancaran pembangunan berkelanjutan.

Di lain sisi, pengembangan sumberdaya manusia oleh PT. RSI, walaupun dirasa cukup oleh beberapa informan yang notabene karyawan ataupun mantan karyawan merasa cukup dengan pelatihan yang ada. Namun, di dalam kacamata Wallerstein, barangkali hal tersebut belumlah cukup untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang akan membawa Indonesia menuju tahap negara inti. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa polemik di dalam PT. RSI. Mulai dari jam kerja melebihi batas dan pergantian *shift* kerja yang kacau. Tentunya hal ini menghambat pengembangan kualitas sumberdaya manusia

daripada yang dilakukan oleh PT. KTI. Walaupun pengembangan sumberdaya manusia jadi terhambat, bukan berarti bahwa pembangunan kualitas sumberdaya manusia di PT. RSI gagal. Sebab mereka telah berkembang cukup pesat sejak mereka berdiri di tahun 1991. Dan perlu dipahami bahwa bagaimana jam kerja melebihi batas dan pergantian *shift* yang kacau disebabkan oleh permintaan pasokan dari PT. KTI. Ketika PT. KTI kehabisan stok untuk produksi kayu, maka mereka akan membeli stok pada PT. RSI. Hal tersebutlah yang menyebabkan meningkatnya jumlah produksi di PT. RSI. Pada Dasarnya, PT. RSI dan PT. KTI tentu saling memenuhi.

Pembangunan Berkelanjutan

Pembangunan berkelanjutan barangkali menjadi agenda banyak negara di dunia, termasuk Indonesia. Sebuah program tentang pembangunan yang terus berlanjut mengikuti arus perkembangan zaman. Telah dibahas sebelumnya, bahwa diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas di sini. Namun tidak bisa hanya berkualitas, tetapi juga kreatif dan inovatif agar dapat selalu satu nafas dengan dinamika zaman. Apabila pada tulisan ini sejak awal pembahasan hanya menekankan pada pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas, kreatif, dan inovatif, maka terdapat suatu persoalan yang timbul dari pembahasan intens yang selalu ditekankan itu. Tentang bagaimana mencetak sumberdaya-sumberdaya manusia yang inovatif dan kreatif itu ?

Barangkali jawabannya ada pada suatu buku berjudul *Teori Pembangunan Dunia Ketiga* yang ditulis oleh Arief Budiman, seorang kakak dari aktivis yang banyak dikenal sekaligus dikenang, yaitu Soe Hok Gie. Bahwa kreativitas itu tercipta melalui kondisi di mana manusia itu merasa bahagia, aman, dan jauh dari rasa takut. Manusia yang semacam inilah yang memiliki kapabilitas untuk melaksanakan pembangunan dan menemukan solusi untuk tiap masalah yang ditemui. Tahap semacam ini tentunya harus diperjuangkan, sebab bagaimanapun juga tujuan pembangunan pada akhirnya adalah untuk pembangunan manusia. Karena manusia adalah penggerak, subjek bagi segala hal. (Budiman, 2000 : 13-15)

Maka pembangunan berkelanjutan hanya dapat terlaksana ketika sumberdaya manusianya tidak hanya berkualitas, tetapi juga kreatif dan inovatif. Kualitas terbatas pada waktu, sementara zaman itu berubah. Maka dari itu, diperlukan kreativitas dan inovasi. Sebab pembangunan berkelanjutan artinya ialah pembangunan yang terus berlanjut menembus zaman. Dengan kata lain, suatu pembangunan yang menyesuaikan diri dengan perkembangan

dari masa ke masa. Untuk melaksanakannya, maka aktornya, yaitu aktor pembangunannya juga harus bisa menyesuaikan diri antara satu masa dengan masa yang akan datang. Maka pembangunan berkelanjutan dapat terlaksana dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Indonesia berada pada posisi semi-periferi, tentu saja Indonesia memiliki kesempatan yang luas untuk meningkat menjadi negara inti. Akan tetapi, untuk melancarkan upaya untuk mencapai tahap tersebut, kita membutuhkan suatu dorongan yang kuat. Terutama, dorongan berupa sumberdaya manusia yang mumpuni.

Sumberdaya manusia merupakan suatu hal yang penting. Terutama, di dalam segi kualitas. Bagaimana kualitas itu dikembangkan dapat dilihat dengan jelas melalui upaya-upaya dari PT. KTI dan PT. RSI dalam mengembangkan sumberdaya manusia pekerja-pekerjanya. Tentu saja, melalui pelatihan-pelatihan, terutama bagi karyawan-karyawan baru. Namun, di PT. KTI, pelatihan-pelatihan juga dilakukan bukan hanya bagi karyawan baru, tetapi juga karyawan lama. Sebab mereka memahami konteks bahwa zaman terus berkembang, dan setiap pekerjaannya harus bisa menghadapi dinamika zaman tersebut. Terutama di masa ini, menghadapi digitalisasi dan industri 4.0 yang menjadi faktor semakin sengitnya persaingan kerja. Butuh sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menghadapi tantangan-tantangan perubahan zaman itu. Apabila sumberdaya manusia yang ada telah siap untuk menghadapinya, maka siap pula untuk melaksanakan pembangunan berkelanjutan.

Namun, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dengan sumberdaya manusia yang berkualitas saja tidaklah cukup. Diperlukan pula sumberdaya manusia yang sifatnya kreatif dan inovatif. Sebab kreativitas dan inovasi merupakan bukti adaptasi terhadap dinamika zaman. Menurut Arief Budiman, orang-orang semacam inilah yang memiliki kapabilitas untuk melaksanakan pembangunan. Dan untuk menciptakan kapabilitas semacam itu, diperlukan kondisi di mana seorang manusia merasa aman, bahagia, dan jauh dari rasa takut yang mengancam.

Dalam konteks ini, tentunya PT. KTI dan PT. RSI memiliki kewajiban untuk membuat pekerja-pekerjanya merasa aman, bahagia, dan jauh dari rasa takut yang mengancam. Agar upaya untuk membentuk suatu sumberdaya manusia yang berkualitas, kreatif, dan inovatif

dapat berjalan dengan lancar. Maka upaya untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan pun dapat dilaksanakan.

DAFTAR REFERENSI

- Asaju, K. (2022). Achieving the Sustainable Development Goals (SDGs) and the Intricacies and Dynamics of Development Administration. *Journal Of Contemporary Sociological Issues*, 2(2), 173-189. doi:10.19184/csi.v2i2.27890
- ROSA, Dien Vidia. Editor's Introduction: Beyond the Aporia of Development Projects. *Journal of Contemporary Sociological Issues*, [S.l.], v. 1, n. 2, p. i-v, aug. 2021. ISSN 2775-2895. Available at: <<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JCSI/article/view/26767>>. Date accessed: 15 nov. 2023. doi: <https://doi.org/10.19184/csi.v1i2.26767>.
- ROSA, Dien Vidia. Editor's Introduction: Sustaining Global Development. *Journal of Contemporary Sociological Issues*, [S.l.], v. 2, n. 2, p. i-iv, aug. 2022. ISSN 2775-2895. Available at: <<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JCSI/article/view/33804>>. Date accessed: 15 nov. 2023. doi: <https://doi.org/10.19184/csi.v2i2.33804>.
- Budiman, A. (2000). *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wallerstein, I. (2011). *The Modern World System : Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.