

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut laporan *World Population Review* Negara Indonesia menempati peringkat keempat dalam penduduk terbanyak di antara Negara G20 dengan jumlah penduduk 275,5 juta orang pada 1 November 2022. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia usia (0-14 tahun) sebanyak 24%, kemudian usia (15-64 tahun) sebanyak 69,25% dan 6,74% penduduk yang berusia 65 tahun keatas. Melihat dari banyaknya jumlah penduduk Indonesia yang berada pada usia 15-64 tahun, maka bisa dikatakan bahwa negara Indonesia akan mengalami bonus demografi. Bonus demografi merupakan keuntungan sebuah negara untuk mendapatkan kesempatan ekonomis dikarenakan jumlah penduduk usia produktif banyak, sehingga penduduk usia produktif bisa memicu pertumbuhan ekonomi dan investasi di negara tersebut (Wongboonsin, 2003). Berbagai keuntungan dapat diperoleh apabila negara tersebut dapat memanfaatkan bonus demografi secara baik seperti; banyak peluang tenaga kerja, perkembangan ekonomi, meningkatnya kesejahteraan masyarakat, meningkatnya kualitas sumber daya manusia.

Selain memiliki dampak positif, bonus demografi juga akan memberikan dampak negatif seperti ; meningkatnya angka pengangguran dan kualitas sumber daya manusia SDM yang tidak seimbang. Menurut Adioetomo, (2005) akan ada efek pasca demografi yaitu peningkatan penduduk usia tua sementara transisi usia muda menjadi usia produktif belum sempurna. Terdapat beberapa negara yang berhasil memanfaatkan bonus demografi seperti yang terjadi di negara Korea Selatan, yaitu pertumbuhan ekonomi dari 7,3 % meningkat menjadi 8,2%, Cina sebelum bonus demografi pertumbuhannya sebesar 6% menjadi 9,2%. Menurut para ahli, bonus demografi negara Indonesia akan dimulai pada tahun 2020. Dengan jumlah penduduk usia produktif yang sangat banyak, pemerintah menyiapkan berbagai program peningkatan sumber daya manusia (SDM) untuk mempersiapkan bonus

demografi yang akan menjadi pilar dari sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berdasarkan data dari survei angkatan kerja nasional (Sakernas) pada bulan Agustus 2022, jumlah angkatan kerja negara Indonesia sebanyak 143,72 juta orang dan meningkat sebesar 3,57 juta orang dibandingkan pada bulan Agustus tahun 2021. Selain itu, terdapat penduduk yang bekerja dengan jumlah 135,30 juta orang dengan lapangan pekerjaan yang juga mengalami peningkatan pada *sektor* pertanian, kehutanan, dan perikanan yaitu sebanyak 1,57 juta orang.

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, banyak perusahaan yang memberikan beberapa prasyarat yang harus dipenuhi oleh *jobseeker* agar bisa bekerja di perusahaan tersebut seperti: kesehatan, pendidikan, pengalaman kerja, dll. Oleh karena itu, pada saat ini terdapat banyak pelatihan informal yang dibutuhkan untuk meningkatkan *soft skill* agar bisa memenuhi kebutuhan dari *recruiter*. Berdasarkan buku *The ROI of Human Capital* karya Jac Fiz-enz memaparkan bahwa pegawai merupakan bagian dari sumberdaya di dalam perusahaan dengan menggunakan biaya perusahaan hingga 40% dari biaya umum administrasi. Oleh karena itu *human capital* harus bisa mendukung tujuan dari sebuah perusahaan yang telah disusun sebelumnya sehingga perusahaan bisa bersaing dengan memanfaatkan sumberdaya manusianya.

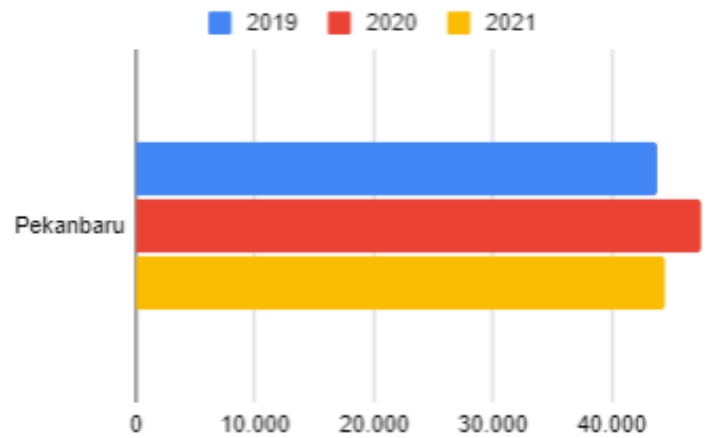
Dalam proses perekrutan tenaga kerja dibutuhkan peran *Human Resource Development* (HRD) sebagai unit yang berfungsi untuk mengurus hal yang berhubungan dengan karyawan seperti proses perekrutan, pengembangan, administrasi, evaluasi, konsultasi, dan PHK. Setiap HRD seluruh perusahaan pasti akan menemukan sebuah permasalahan dalam produktivitas karyawan sehingga mempengaruhi target dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, HRD akan melaksanakan proses evaluasi yang akan melihat sesuatu yang mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kemampuan *human capital* memiliki peran yang sangat penting dalam pandangan *Human Resources Development* (HRD) karena memainkan peran sentral dalam menggerakkan dan memajukan organisasi. HRD adalah disiplin yang berkaitan erat dengan pengembangan dan optimalisasi potensi manusia di dalam suatu perusahaan. Kemampuan individu, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang tergabung dalam *human capital* memiliki dampak langsung pada keberhasilan dan kinerja perusahaan.

Pada penelitian N. Yuniarsih, Yuli Rohmalia, et al (2022). Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, *human capital* sangat penting. Karena *human capital* adalah modal yang dapat berubah seiring dengan waktu, seperti halnya kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan dinamika industri. sehingga penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa keberhasilan *human capital* sebuah perusahaan atau organisasi tidak terbatas pada aktivitas atau perspektif bisnisnya. Ini karena pentingnya peran *human capital* yang berkualitas dalam operasi perusahaan.

Ketidakmampuan individu yang tidak dapat diandalkan dapat membawa dampak serius terhadap stabilitas pekerjaannya. Dalam konteks ini, kesulitan mempertahankan pekerjaan dan risiko terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi lebih tinggi. Perusahaan cenderung cermat dalam mempertimbangkan keberlanjutan karyawan, dan mereka lebih mungkin memilih untuk mempertahankan individu yang memberikan nilai tambah yang signifikan dan kontribusi positif terhadap tujuan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, memiliki kemampuan yang dapat diandalkan bukan hanya penting untuk menjaga stabilitas pekerjaan, tetapi juga untuk memperkuat peluang berkarir jangka panjang dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Gambar 1. 1 Jumlah Pengangguran di Kota Pekanbaru



Sumber : Website BPS kota Pekanbaru

Rendahnya produktivitas tenaga kerja menyebabkan kerentanan yang tinggi terhadap kemungkinan dipecat dari pekerjaan dan berakhir sebagai pengangguran. Menilik pada tabel di atas yang menggambarkan data dari tahun 2019 hingga 2021 di Pekanbaru, tampak fluktuasi angka pengangguran. Peningkatan dan penurunan angka pengangguran terjadi selama periode tersebut.

Peningkatan terhadap tingkat pengangguran kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penurunan produktivitas, perlambatan pertumbuhan ekonomi, rendahnya investasi, pengurangan pengeluaran pemerintah, serta lonjakan inflasi. Di sisi lain, penurunan tingkat pengangguran dapat disebabkan oleh peningkatan produktivitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi yang kuat, peningkatan investasi, peningkatan pengeluaran pemerintah, dan stabilisasi atau penurunan inflasi. Semua faktor ini berdampak pada dinamika pasar kerja dan berkontribusi terhadap kondisi ketenagakerjaan di Pekanbaru.

Tabel 1 1 Persentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja
Menurut Pendidikan (Persen)

Pendidikan Terakhir	Tahun		
	2019	2020	2021
≤ SD	62.58	63.95	63.58
SMP	51.92	54.32	54.55
SMA	70.63	68.26	66.78
Kuliah	85.34	83.65	84.43
Jumlah	65.10	65.24	65.03

Sumber.: Website BPS Provinsi Riau

Dari data yang tertera dalam tabel di atas, terlihat bahwa pada tahun 2019, pekerjaan yang diisi oleh individu dengan tingkat pendidikan tertinggi yaitu jenjang kuliah memiliki persentase tertinggi, mencapai 85.34%. Posisi kedua diduduki oleh mereka dengan pendidikan setara SD atau tingkat pendidikan lebih rendah. Meskipun begitu, perkembangan selama beberapa tahun menunjukkan perubahan dalam pola ini. Hingga tahun 2021, persentase individu yang mengisi pekerjaan dengan tingkat pendidikan kuliah mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2020 sebesar 0.21%. Perubahan ini mungkin mengindikasikan adanya pergeseran dalam preferensi pendidikan di kalangan tenaga kerja atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi tren pekerjaan dan pendidikan dalam rentang waktu tersebut.

Menurut Fouad, Waheed, dan et al, **Kondisi kesehatan** para pekerja adalah elemen pokok yang berperan dalam memengaruhi peningkatan dan keberlanjutan produktivitas tenaga kerja. Sejak akhir dekade 1970-an, relasi antara kondisi kesehatan serta prestasi di lingkungan kerja telah menjadi landasan paradigma manajemen kesehatan korporat, dan kesejahteraan personal karyawan telah meraih perhatian sentral dalam ranah bisnis global. Hal ini berawal dari pemahaman pengusaha akan peran penting karyawan sebagai aset strategis, dan dengan demikian, penginvestasian dalam bidang kesehatan diakui sebagai prasyarat krusial dalam mempertahankan daya saing perusahaan sehingga hal ini merupakan menjadi salahsatu landasan utama dalam penerapan K3 (kesehatan dan

keselamatan kerja) oleh Disnaker RI, terlebih pada penerapan oleh berbagai perusahaan yang berada di kota pekanbaru.

Tabel 1 2 Kesehatan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru Pada tahun 2021

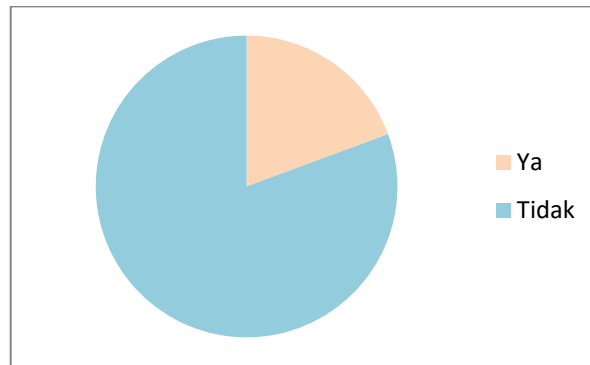
Kesehatan Tenaga Kerja	Tahun
	2021
Sehat	62.58
Sedang	51.92
Parah	70.63

Sumber : Sakernas, diolah

Sejumlah penelitian telah mengemukakan korelasi positif antara status kesehatan pekerja dan aspek biaya yang berkaitan dengan ruang lingkup kesehatan. Pada bagian lingkungan kerja, beban ekonomi yang timbul dari keadaan kesehatan yang kurang baik tidak hanya mencakup ongkos pengobatan dan perolehan obat-obatan, melainkan juga *health-related productivity loss* (HRPL) yang bersumber dari absensi akibat sakit serta pengurangan efisiensi kerja yang dipicu oleh penyakit atau risiko kesehatan yang tidak terkontrol (Nagata, Mori, Ohtani, et al : 2018).

Karyawan atau tenaga kerja perlu menjalani serangkaian program pelatihan untuk meningkatkan taraf produktivitas dalam pekerjaannya. Pelatihan, sebagai proses pemberdayaan berkesinambungan, memiliki potensi yang mumpuni untuk mengakomodasi keselarasan antara individu karyawan dengan strategi-strategi perusahaan, sedangkan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan menjadi salah satu indikator pengukur pencapaian tujuan perusahaan.

Gambar 1. 2 Persentase Tenaga Kerja Terhadap Pelatihan (*training*)



Sumber : Sakernas, diolah

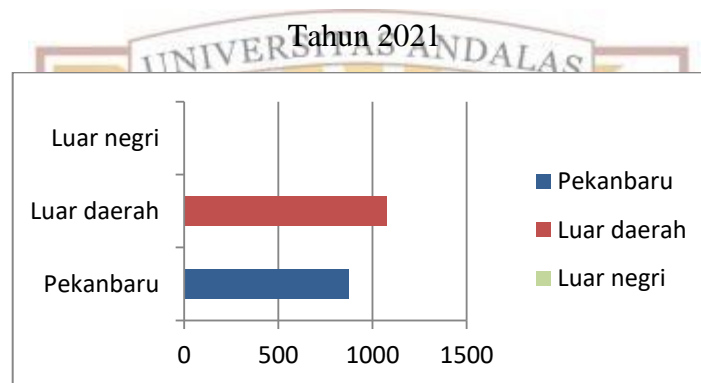
Penerapan program pelatihan dianggap memberikan dampak yang signifikan bagi sebuah perusahaan, terutama ketika dikaitkan dengan peningkatan kinerja dari para karyawan. Perusahaan melaksanakan rangkaian program pelatihan sebagai upaya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dijalankan oleh anggota tim, dengan pendekatan bertahap yang diarahkan kepada seluruh karyawan yang beroperasi dalam lingkup perusahaan tersebut. Menurut Sri (2019) langkah ini memiliki tujuan akhir untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sejalan dengan harapan-harapan yang disusun dalam program pelatihan yang direalisasikan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang mendalam diharapkan mampu meraih pencapaian kerja optimal. Ketika kinerja kerja yang unggul berhasil diraih, hal ini secara langsung akan berdampak terhadap tingkat produktivitas yang diperlihatkan oleh para karyawan. Pada gilirannya, peningkatan produktivitas karyawan tersebut juga akan mempengaruhi keseluruhan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pada Pasal 20 Ayat (1) Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, “Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/ buruh lokal paling sedikit 80% (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Peraturan ini dirumuskan dengan tujuan utama untuk

memberikan perlindungan terhadap angkatan kerja setempat agar mereka memiliki akses yang lebih baik terhadap peluang pekerjaan. Keberadaan potensi alam dalam bentuk sumber daya minyak bumi yang kaya di Provinsi Riau telah mendorong berbagai investor untuk bersaing dalam menginvestasikan modalnya di wilayah tersebut. Fenomena ini telah menghasilkan tantangan yang berkaitan dengan integrasi tenaga kerja lokal, terutama dalam sektor perusahaan yang beroperasi di industri migas (minyak dan gas).

Gambar 1. 3 Data Penduduk yang Lahir di Dalam dan Luar Kota Pekanbaru



Sumber : Sakernas, diolah

Pemberian peluang setara yang tidak disertai diskriminasi sebenarnya belum memadai sebagai landasan utama bagi angkatan kerja lokal dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan perlakuan yang bersifat spesifik bagi tenaga kerja lokal. Perlakuan istimewa yang dimaksud mengacu pada adopsi regulasi yang memberi prioritas kepada tenaga kerja lokal. Tanpa adanya regulasi khusus, perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk mengedepankan penggunaan tenaga kerja lokal. Konsep non-diskriminasi sendiri belum cukup untuk memenuhi kepentingan tenaga kerja lokal, karena dalam konteks tersebut, individu-individu dapat bersaing secara bebas dalam meraih kesempatan pekerjaan. Namun, dalam persaingan bebas tersebut, tenaga kerja lokal mungkin mengalami keterbatasan dalam hal pendidikan dan pengalaman yang dapat berdampak pada kurangnya daya saing (Apriliya, Susmiyati & Susanti ; 2022).

Pada tahun 2016, situasi ekonomi di Provinsi Riau menghadapi tantangan serius akibat penurunan harga minyak dunia menjadi hanya 30 Dollar Amerika per barel di pasar global. Dampak dari penurunan harga ini dirasakan oleh berbagai perusahaan di bidang subkontraktor dan industri Migas di wilayah tersebut. Secara perlahan, perusahaan-perusahaan mulai mengambil langkah pengurangan pegawai untuk menghadapi penurunan pendapatan yang signifikan.

Selain itu, kekhawatiran semakin meningkat ketika PT. Chevron Pacific Indonesia mengumumkan bahwa kontrak mereka dengan pihak Rokan Hulu akan berakhir pada bulan Agustus 2021. Pengumuman ini membuat para pihak yang bermitra dengan PT. Chevron Pacific Indonesia mulai mengevaluasi kinerja karyawan mereka dengan lebih ketat. Sebagai akibatnya, terjadi penurunan jumlah karyawan melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berlangsung secara bertahap.

Situasi ini menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran bagi para pekerja di sektor industri di Provinsi Riau. Banyak karyawan merasa takut kehilangan pekerjaan mereka karena kondisi ekonomi yang sulit dan berbagai perusahaan yang terpaksa mengambil keputusan sulit untuk mengurangi biaya operasional. Semua pihak terlibat berusaha menghadapi tantangan ini dengan bijaksana dan berharap situasi ekonomi dapat membaik sehingga dampak PHK dapaturangi.

Tren saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan mulai mengambil langkah-langkah untuk mengurangi jumlah karyawan yang tidak memberikan nilai yang berharga bagi organisasi mereka. Fokus semakin beralih pada mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi dan atribut yang sangat penting, seperti tingkat pendidikan yang baik, kondisi kesehatan yang optimal, dan pengalaman kerja yang relevan. Contohnya, bahkan perusahaan terkemuka seperti PT. Chevron Pacific Indonesia juga menerapkan pendekatan serupa dalam mengelola tenaga kerjanya. Dalam tindakan apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan, PT. Chevron Pacific Indonesia memberikan peluang lanjutan

kepada karyawan yang mungkin akan kehilangan pekerjaan dengan memberikan mereka kesempatan untuk melanjutkan karier dengan Pertamina Rokan Hulu. Langkah ini mencerminkan pentingnya nilai dan kualifikasi dalam mengamankan masa depan pekerjaan dan memastikan keberlangsungan karier di tengah perubahan dinamika industri dan bisnis.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis memiliki ketertarikan dalam meneliti bagaimana produktivitas dari tenaga kerja yang berada di kota Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh hal-hal lainnya, seperti apakah ada faktor eksternal seperti *human capital* yang merupakan salah satu penyebab dalam meningkat atau menurunnya produktivitas tenaga kerja. Sehingga penulis memberikan judul penelitian ini yaitu ***“Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru.”***

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan jumlah produk domestik regional bruto (PDRB) per jam yang dihasilkan oleh setiap pekerja. Hal ini mengacu pada nilai pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja per jam. Semakin tinggi jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satu jam, semakin tinggi tingkat produktivitas secara keseluruhan. Pendidikan memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, individu cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang pada akhirnya membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif (Jailani dan Yusuf, 2022).

Pelatihan kerja memiliki sejumlah manfaat yang signifikan bagi para karyawan. Dalam hal ini, pelatihan kerja memiliki potensi untuk menginspirasi karyawan agar tetap berkontribusi dan berkomitmen dalam memberikan jasa mereka kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lebih panjang (Manullang, 2008). Dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan

pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka dan menghindari kecelakaan kerja yang terjadi.

Lingkungan kerja yang memiliki resiko kecelakaan perlu memiliki standar keamanan yang tinggi agar mengurangi kecelakaan kerja. Penelitian oleh Biddle dan Zarkin (1988) mengungkapkan bahwa kecelakaan kerja tidak hanya berdampak buruk bagi organisasi dalam hal biaya dan produktivitas, tetapi juga dapat berakibat pada penurunan pendapatan yang diterima oleh para pekerja.

Lama kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja (Herawati dan Sasana, 2013). Konsep ini dapat dijelaskan dengan pemahaman bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin besar potensi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dalam banyak kasus, pengalaman yang diperoleh seiring berjalannya waktu dapat membantu karyawan mengasah keterampilan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan berjalannya waktu, mereka dapat mengembangkan pola kerja yang lebih terorganisir dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Adanya perbedaan dalam hal ras atau etnis mendorong mereka untuk berjuang lebih keras, Seperti pada hasil penelitian Irsan (2006) yang menemukan bahwa faktor-faktor Kewirausahaan dan kecerdasan emosi memiliki dampak yang cukup besar terhadap efisiensi kerja individu-individu dari latar belakang etnis Tionghoa yang tergabung dalam Indonesia China Business Council (ICBC). Dengan banyaknya berbagai ras dan etnis di kota Pekanbaru, maka tidak menutup kemungkinan bahwa akan ada perbedaan produktivitas berdasarkan etnis (putra putri daerah).

Berikut ini merupakan rumusan masalah dari topik penelitian yang diangkat:

1. Apakah produktivitas tenaga kerja di kota pekanbaru ditentukan oleh pendidikan, kesehatan, *training*, pengalaman kerja, dan putra putri daerah?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki sebuah tujuan untuk menjawab rumusan masalah diatas yaitu:

1. Menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, *training*, pengalaman kerja, kesehatan dan putra putri daerah terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh human capital terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Pekanbaru memiliki sejumlah manfaat yang penting, antara lain:

1. Bagi pemangku kebijakan, penelitian ini dapat membantu pemerintah, perusahaan, dan institusi pendidikan di Kota Pekanbaru untuk lebih memahami bagaimana investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan) dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini akan membantu dalam merencanakan dan melaksanakan program-program pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat mengidentifikasi jenis keterampilan dan pengetahuan yang paling berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor di Kota Pekanbaru. Dengan begitu, perusahaan dapat fokus pada pengembangan kompetensi yang relevan dan berdampak positif pada kualitas pekerjaan dan produktivitas.

3. Bagi *civitas academica* dan penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama atau terkait, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Hal ini akan memberikan sumbangan ilmiah yang berharga untuk pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antara human capital dan produktivitas tenaga kerja.
4. Bagi masyarakat umum, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman masyarakat umum tentang pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis mengenai pengaruh *human capital* terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Penelitian ini akan menggunakan metode analisis logistik biner untuk menguji probabilitas hubungan antara *human capital* dan produktivitas tenaga kerja. *Human capital* akan diukur melalui variabel-variabel seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja akan diukur berdasarkan indikator-indikator seperti output kerja per unit waktu atau kualitas hasil kerja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari Survei Angkatan Kerja Nasional pada periode Agustus 2021. Data ini mencakup informasi tentang karakteristik tenaga kerja di Kota Pekanbaru, termasuk tingkat pendidikan, kesehatan, *training*, pengalaman kerja, dan putra putri daerah. Data-data ini akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan potensial antara *human capital* dan produktivitas tenaga kerja.

1.6 Sistematika Kepenulisan

Sistematika kepenulisan dalam penelitian mengenai pengaruh *human capital* terhadap produktivitas tenaga kerja di Pekanbaru dapat diorganisir secara sistematis untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Berikut adalah sistematika kepenulisan pada penelitian ini:

1. Bab 1 : Pada bagian ini, akan berisi pembahasan mengenai pendahuluan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.
2. Bab 2 : Bab ini akan membahas landasan teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, perbedaan penelitian saat ini dan terdahulu, kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian, serta pengajuan hipotesis yang akan diuji.
3. Bab 3 : Bab ini akan menjelaskan mengenai lokasi geografis dimana penelitian dilakukan, jenis data yang dikumpulkan serta sumbernya, pendekatan yang digunakan dalam proses penelitian, dan definisi operasional dari setiap variabel yang menjadi fokus penelitian ini.
4. Bab 4 : Pada bagian ini, akan membahas analisis dan temuan yang dihasilkan dari penelitian serta disusul dengan paparan mengenai implikasi yang dapat diperoleh dari hasil-hasil tersebut.
5. Bab 5 : Di dalam bab ini, akan dijelaskan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis penelitian. Selain itu, juga akan diberikan sejumlah saran yang relevan sebagai langkah-langkah yang bisa diambil berdasarkan kesimpulan tersebut.