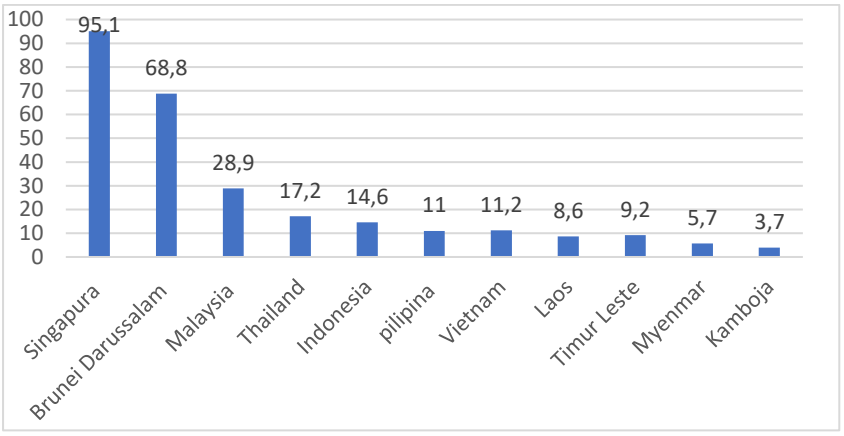
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia mempunyai kekayaan sumber daya alam yang berlimpah serta populasi yang besar. Berdasarkan laporan *World Population Review* (2023), Indonesia menempati peringkat keempat setelah Amerika Serikat dalam jumlah penduduk terbanyak mencapai 281,2 juta jiwa pada tahun 2023. Tingginya jumlah penduduk dapat dimanfaatkan sebagai potensi dalam mendorong pembangunan ekonomi melalui ketersediaan tenaga kerja yang melimpah, yang berkontribusi terhadap peningkatan output nasional. Tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia tidak hanya dituntut untuk tersedia dalam jumlah besar, tetapi juga perlu memiliki mutu dan keterampilan yang memadai. Peningkatan produktivitas tenaga kerja memiliki kaitan yang kuat dengan tercapainya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Marsha, 2019).

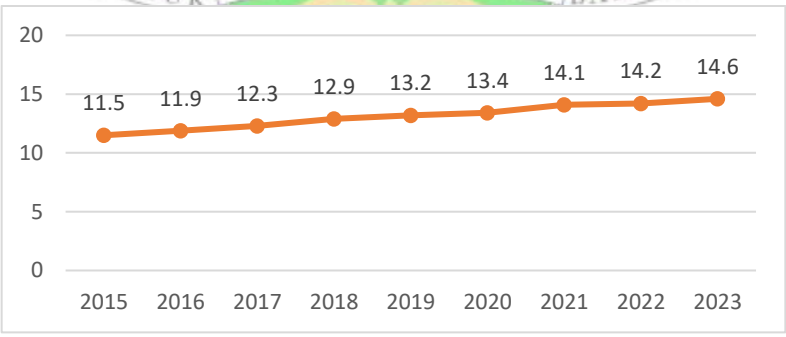
Produktivitas tenaga kerja berperan penting dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian Indonesia, karena semakin tinggi produktivitas maka semakin efisien pemanfaatan sumber daya yang ada. Peningkatan produktivitas mampu meningkatkan efisiensi produksi, menurunkan biaya, membuat barang lokal lebih terjangkau, mendorong permintaan domestik, menarik investasi, serta memberikan kesempatan perusahaan bersaing di pasar global sehingga dapat meningkatkan ekspor dan mendukung pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (Maulana, 2023). Produktivitas mencerminkan jumlah output yang dihasilkan setiap pekerja dalam setahun, dan peningkatan pendapatan atau output pekerja akan berdampak pada kesejahteraan dan daya saing negara. Sebaliknya, penurunan produktivitas dapat mengurangi daya saing, menyusutkan peluang ekonomi, menurunkan kualitas tenaga kerja, dan menghambat pembangunan (Sari, 2021).



Gambar 1. 1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Menurut PDB per Jam Kerja pada Tahun 2023 (Dolar/Jam Kerja)

Sumber : International Labour Organization (ILO), 2023

Pada tahun 2023, data International Labour Organization (ILO) menempatkan Indonesia di posisi 111 dari 189 negara. Berdasarkan Gambar 1.1, Indonesia menempati urutan kelima di antara negara-negara Asia Tenggara, dengan produktivitas tenaga kerja yang tergolong rendah. Produktivitas tenaga kerja di Thailand tercatat sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan Indonesia. Sementara itu, Malaysia menunjukkan tingkat produktivitas yang jauh lebih unggul. Brunei Darussalam menempati posisi kedua di antara negara-negara kawasan Asia Tenggara dengan produktivitas yang tinggi. Singapura berada di peringkat atas secara global dan bahkan melampaui sejumlah negara maju dalam hal produktivitas tenaga kerjanya.



Gambar 1. 2 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2015-2023 (Dolar/Jam Kerja)

Sumber : Publikasi kemnaker, 2023

Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia dari tahun 2015 sampai 2023 dapat dilihat pada Gambar 1.2. Produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun laju pertumbuhannya relatif stabil tanpa lonjakan yang signifikan. Namun, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara berkembang lainnya, seperti yang telah dijelaskan pada Gambar 1.1 sebelumnya. Jika dilihat di berbagai wilayah di indonesia produktivitas tenaga kerja mengalami kesenjangan yang sangat tinggi. Provinsi DKI Jakarta menempati posisi teratas setiap tahunnya, pada tahun 2023 mencapai 404,21 juta rupiah per tenaga kerja. Kemudian disusul oleh Provinsi Kalimantan Timur dan Kep. Riau. Sedangkan Nusa tenggara Timur menempati posisi terendah dengan produktivitas tenaga kerja hanya sebesar 25,98 juta rupiah per tenaga kerja, ini sangatlah jauh dibandingkan Provinsi DKI Jakarta (kemnaker,2023). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia agar lebih kompetitif, baik antarwilayah di dalam negeri maupun dalam skala global.

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang kurang berpendidikan cenderung tidak memiliki daya tawar yang baik. Akibatnya, mereka menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di bidang profesional yang membutuhkan kualifikasi dan keahlian yang tinggi (Fitriani,2020). Menurut (Kaufman, 1999 dalam Puspasari & Handayani, 2020) menyatakan bahwa pendidikan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan pendapatan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh, semakin besar pula potensi penghasilan yang diperoleh. Oleh karena itu, muncul pandangan bahwa menempuh pendidikan tinggi dapat meningkatkan peluang seseorang untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik dengan pendapatan yang lebih tinggi.

Pendidikan berkontribusi dalam membangun modal manusia (*human capital*) yang produktif. Menurut Becker (2007), menekankan bahwa investasi dalam pendidikan akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitasnya. Pendidikan yang baik memungkinkan tenaga kerja untuk memahami dan menguasai teknologi, bekerja secara lebih efisien, serta beradaptasi dengan perubahan pasar tenaga kerja.

Puspasari & Handayani (2020) menegaskan bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas, sebab individu dengan pendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih baik untuk mendukung kinerja mereka. Namun, menurut temuan Chairunnisa & Juliannisa (2022), pendidikan tidak memberikan dampak terhadap produktivitas tenaga kerja. Tingginya jenjang pendidikan tanpa diimbangi dengan keterampilan yang memadai tidak otomatis menjadikan tenaga kerja tersebut berkualitas, sehingga rendahnya kualitas ini turut berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Badan Pusat Statistik (BPS, 2023a) menunjukkan sebagian besar tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh lulusan pendidikan dasar, yang berkontribusi pada rendahnya produktivitas secara keseluruhan. Tenaga kerja dengan pendidikan rendah umumnya memiliki keterampilan terbatas, sulit mengikuti pelatihan teknis, dan kesulitan memahami prosedur kerja yang kompleks. Pendidikan tidak hanya memengaruhi aspek kognitif, tetapi juga membentuk sikap dan etos kerja. Tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja (Goldin & Katz, 2008). Namun, akses pendidikan berkualitas di Indonesia belum merata, terutama di daerah tertinggal, terluar, dan terisolasi (3T), sehingga memicu kesenjangan kualitas tenaga kerja antarwilayah yang berdampak pada ketimpangan produktivitas (Bappenas, 2021).

Permasalahan produktivitas tenaga kerja umumnya dikaitkan dengan kontribusi pendidikan dan kesehatan dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang mampu menunjang pembangunan ekonomi nasional. (Putri & Kusreni, 2017). Selain pendidikan, kesehatan juga memiliki peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif. Menurut Todaro & Smith (2015), meskipun pendidikan sangat berperan dalam pembangunan, kesehatan memiliki peran yang lebih fundamental. Dirgantara & Santoso (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peningkatan kondisi kesehatan dinilai mampu mendorong peningkatan produktivitas. Sementara itu, Chairunnisa & Juliannisa (2022) berpendapat bahwa kesehatan tidak berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena tidak semua individu yang sehat dapat memperoleh pekerjaan akibat ketatnya

persaingan di pasar kerja, sehingga mereka tidak dapat berkontribusi terhadap produktivitas.

Upaya meningkatkan akses kesehatan telah dilakukan melalui program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), namun kesenjangan layanan antarwilayah masih menjadi tantangan serius. Kementerian Kesehatan (2023) mencatat rasio tenaga kesehatan dan fasilitas pelayanan yang timpang berdampak langsung pada kualitas kesehatan masyarakat usia produktif di daerah tertinggal, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, beban penyakit tidak menular (PTM) seperti hipertensi, diabetes, dan penyakit jantung kini mendominasi pelayanan kesehatan di Indonesia. BPJS Kesehatan (2023) melaporkan bahwa PTM menyerap lebih dari 70% biaya pelayanan kesehatan, dengan mayoritas penderitanya berada pada kelompok usia kerja, sehingga meningkatkan ketidakhadiran, menurunkan performa kerja, dan melemahkan daya saing tenaga kerja Indonesia di tingkat regional.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif. Hal ini sejalan dengan Teori Upah-Efisiensi yang dikemukakan oleh Keynesian, yang menyatakan bahwa kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh besaran upah yang diterima. Jika upah pekerja diturunkan, mereka cenderung mencari pekerjaan lain dengan gaji lebih tinggi, sementara pekerja yang kurang produktif akan tertinggal. Sebaliknya, ketika upah yang diberikan sebanding dengan usaha yang dilakukan, pekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dengan harapan mendapatkan kenaikan upah di masa depan. Dengan demikian, kualitas tenaga kerja akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas yang dihasilkan (Chairunnisa & Juliannisa, 2022).

Pemberian upah yang layak dan proporsional diyakini mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong produktivitas tenaga kerja. Chairunnisa & Juliannisa (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Namun, temuan Maulana (2023) justru menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara upah dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kenaikan upah dan tingkat produktivitas yang dihasilkan. Peningkatan upah

dinilai membebani pelaku usaha, karena kontribusi tenaga kerja yang diterima belum sebanding dengan besaran upah yang dibayarkan.

Namun, di Indonesia, terdapat kesenjangan upah yang sangat besar antara daerah satu dengan daerah lainnya. Misalnya, Upah Minimum Provinsi (UMP) di DKI Jakarta jauh lebih tinggi dibandingkan dengan UMP di Jawa Tengah, yang menyebabkan disparitas dalam daya beli dan insentif tenaga kerja untuk bekerja lebih produktif. Selain itu, upah yang rendah mempengaruhi kemampuan pekerja untuk mengakses pendidikan lanjutan dan layanan kesehatan yang memadai, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada produktivitas. Hal ini menciptakan siklus di mana tenaga kerja dengan upah rendah cenderung memiliki kualitas yang rendah, yang pada akhirnya berpengaruh pada output per pekerja yang rendah (Suryahadi & Hadiwidjaja, 2011).

Pertumbuhan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak besar terhadap ketenagakerjaan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Integrasi teknologi dalam dunia kerja menjadi perhatian utama pemerintah dan industri guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja, menghadapi tantangan global, serta memperkuat daya saing nasional. Kemajuan teknologi di era digital membuka peluang sekaligus tantangan bagi tenaga kerja di Indonesia (ILO, 2022).

Teknologi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksi. Melalui penerapan teknologi, hasil produksi dapat ditingkatkan tanpa harus menambah jumlah input. Selain itu, perkembangan teknologi turut mendorong lahirnya inovasi dalam berbagai produk dan layanan, yang pada gilirannya memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan ekonomi (Ningsih, 2024). Tenaga kerja yang mampu memanfaatkan teknologi akan bekerja lebih cepat, lebih akurat, dan lebih produktif. Inovasi teknologi juga memungkinkan adanya otomatisasi dan efisiensi dalam berbagai sektor, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan output. Laddha dkk. (2022) dalam penelitiannya di berbagai macam negara menunjukkan bahwa teknologi berdampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Demikian pula Fadilla dan Triani (2024) menyatakan bahwa penggunaan teknologi, apabila diiringi dengan pelatihan dan

peningkatan kapasitas tenaga kerja, dapat meningkatkan kinerja serta efisiensi di lingkungan kerja.

Di Indonesia, perkembangan teknologi telah mengalami kemajuan pesat dalam beberapa dekade terakhir, yang ditunjukkan oleh meningkatnya investasi di sektor teknologi, semakin luasnya akses terhadap TIK, serta penerapan teknologi yang semakin meluas di berbagai sektor ekonomi. Meskipun teknologi dapat meningkatkan produktivitas, terdapat tantangan dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan keterampilan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja di Indonesia yang belum memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan teknologi baru, yang dapat menghambat peningkatan produktivitas. Sehingga pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat memanfaatkan teknologi secara optimal (Holy dkk, 2023).

Produktivitas tenaga kerja yang masih rendah di Indonesia dapat dilihat sebagai hasil dari ketimpangan dalam akses terhadap pendidikan, kesehatan, upah, dan teknologi. Meskipun Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang besar, banyak tenaga kerja yang tidak dapat mencapai produktivitas maksimal karena masalah struktural yang melibatkan keempat variabel tersebut. Dilihat dari fenomena tersebut diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai keempat variabel ini untuk dapat memahami sejauh mana faktor-faktor ini berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Sehingga penulis memberikan judul penelitian ini yaitu ***"Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia".***

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang menjadi fokus penelitian ini, sebagaimana diuraikan dalam latar belakang yaitu apakah pendidikan, kesehatan, upah, dan teknologi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2015-2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh pendidikan, kesehatan, upah, dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja kerja di Indonesia tahun 2015-2023.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh pendidikan, kesehatan, upah, dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja kerja di Indonesia memiliki sejumlah manfaat yang penting, antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur dalam bidang ekonomi ketenagakerjaan, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji isu serupa, serta memperkaya pemahaman tentang bagaimana pendidikan, kesehatan, upah, dan teknologi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.
2. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui perbaikan dalam aspek pendidikan, kesehatan, upah, dan teknologi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh perusahaan atau industri yang ada di Indonesia dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sekaligus mendorong peningkatan produktivitas mereka. Bagi tenaga kerja itu sendiri, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pendidikan, kesehatan, serta pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing mereka di dunia kerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja, diharapkan angka pengangguran dapat berkurang dan daya saing tenaga kerja di Indonesia dapat meningkat, sehingga mereka lebih siap

menghadapi perubahan di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat.

1.5 Sistematika Kepenulisan

Sistematika kepenulisan dalam penelitian yang mengkaji pengaruh pendidikan, kesehatan, upah, dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian ini. Adapun susunan penulisannya adalah sebagai berikut:

1. Bab 1 : Bagian ini memuat uraian tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian, serta tata urutan, dan sistematika penelitian.
2. Bab 2 : Bab ini akan menguraikan teori-teori yang menjadi dasar penelitian, tinjauan terhadap studi-studi sebelumnya, kerangka analisis yang diterapkan, serta perumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.
3. Bab 3 : Bab ini akan memaparkan cakupan penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik analisis data yang diterapkan, serta penjelasan operasional mengenai setiap variabel yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini.
4. Bab 4 : Bagian ini akan mengulas hasil analisis serta temuan yang diperoleh dari penelitian, yang kemudian dilengkapi dengan penjelasan mengenai implikasi yang dapat ditarik dari hasil tersebut.
5. Bab 5 : Bab ini akan menyajikan kesimpulan yang dirumuskan dari hasil analisis penelitian, serta menyampaikan beberapa saran yang relevan sebagai rekomendasi berdasarkan kesimpulan yang diperoleh.