

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Identifikasi Masalah

Pembangunan diartikan sebagai upaya dalam mencapai pertumbuhan dan kesejahteraan sosial, yakni dengan kegiatan yang dilakukan suatu Negara dalam mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat. Pembangunan dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Sumber daya manusia dengan kualitas dan produktivitas yang memadai akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi namun sebaliknya sumber daya manusia dengan kualitas rendah akan menjadi beban pembangunan (Purba dkk, 2021).

Berbicara tentang sumber daya manusia itu mudah dan sulit. Selama ini kita banyak mendeklarasikan dalam bentuk teoritis, tetapi prakteknya sangat sulit untuk diterapkan. Ketika menyangkut masalah sumber daya manusia, ini berlaku untuk organisasi mana pun, termasuk bisnis atau organisasi publik. Masalah ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan aspek yang krusial dalam suatu organisasi. Disebabkan manusialah yang menciptakan banyak inovasi dan memotivasi organisasi untuk maju dan dikenal dalam ruang lingkup global (Sidjabat, 2021).

Era globalisasi memberikan gambaran akan masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Di era globalisasi yang secara geografis tidak terbatas dan negara harus selalu menciptakan *Human Resource* yang berkualitas agar mampu menyamaratakan dengan negara lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi. Kualitas sumber daya manusia yang buruk dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi dunia kerja dalam proses produksi (Widianto, 2021).

Masalah rendahnya kualitas sumber daya manusialah yang menjadi penyebab proses pembangunan saat ini tidak didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang cukup. Oleh karena itu, sejak 32 tahun pembangunan yang dikatakan berhasil, dimana rata-rata pertumbuhan di era Orde Baru adalah 7%, didorong

oleh intensifnya penggunaan sumber daya dalam negeri (hasil hutan dan pertambangan) dan modal asing dalam bentuk pinjaman luar negeri dan pinjaman langsung. Dengan demikian, tidak terkait kemampuan pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitas yang tinggi. Kelesuan perekonomian nasional merupakan ketimpangan dan penurunan pembangunan sebagai dampak dari *Human Resource* yang berkualitas tinggi mempengaruhi persaingan global.

Menurut penelitian yang dilakukan Huyen & Phan (2021), dalam menghadapi persaingan global beberapa negara seperti Singapura dan Korea menerapkan beberapa kebijakan untuk memajukan ekonomi dan membangun negara, salah satunya adalah strategi pengembangan sumber daya manusia. Pada awal 1960-an, Korea Selatan dan Singapura menghadapi banyak kesulitan. Setelah Perang Korea (1950-1953), Korea Selatan dicatat sebagai salah satu negara termiskin di dunia, sering menghadapi kelaparan karena kondisi cuaca ekstrim, pengangguran, peningkatan tingkat kejahatan, pertumbuhan penduduk yang cepat, migrasi dari pedesaan ke perkotaan, meluasnya pengangguran, dan rendahnya permintaan akan pekerja terampil. Kualifikasi dan keterampilan pekerja terbatas. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia kedua negara tersebut berfokus pada investasi di bidang pendidikan dan menempatkan masyarakat di jantung strategi pembangunan nasional. Karena mereka menganggap pendidikan adalah satu-satunya cara bagi negara untuk berubah.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zhao & Du (2021) di China, Dengan meningkatnya tantangan dan peluang globalisasi ekonomi dan pengetahuan sosial, universalitas, kompleksitas, dan ketidakpastian menjadi karakteristik penting dari era baru ini, menciptakan tuntutan dan harapan baru untuk manajemen sumber daya manusia. Profesional manajemen sumber daya manusia perusahaan China di abad ke-21 harus mengembangkan organisasi mereka dengan meningkatkan pembelajaran, kemampuan inovatif, mengembangkan metode berpikir global, merekrut manajer dan staf yang berpengetahuan luas dengan kemampuan kepemimpinan global, dan meningkatkan pengembangan profesionalisasi manajemen sumber daya manusia, untuk berkontribusi untuk pembangunan berkelanjutan ekonomi China. Kontribusi praktisi dan akademisi manajemen sumber daya manusia di periode

baru ini akan sangat penting bagi pengembangan perusahaan China yang ingin menjadi lebih inovatif dan membangun pasar kompetisi baik dalam negeri maupun luar negeri.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan di Nigeria, dimana negara tersebut dilanda pemadaman listrik. Oleh karena itu, kebijakan telah dimulai untuk mengintegrasikan pembangkit listrik dari pembangkit listrik tenaga nuklir. Namun, persyaratan penting untuk pembangkitan tersebut adalah pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia yang kuat. Peningkatan sumber daya manusia adalah satu diantara kebutuhan infrastruktur kritis yang harus dilaksanakan sebelum pembangunan dan pengoperasian pembangkit listrik tenaga nuklir. Pengembangan sumber daya manusia lebih menantang jika diterapkan di negara berkembang karena persyaratan tenaga kerja khusus untuk reaktor nuklir. Banyak keterampilan yang dibutuhkan tidak tersedia di negara ini. Pembangkit listrik tenaga nuklir ini membutuhkan tenaga kerja yang sangat teknis dan kompeten untuk fungsionalitas dan keberlanjutannya. Maka dari itu, perencanaan sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan evaluasi kapasitas tenaga kerja nasional saat ini, mengidentifikasi kesenjangan dalam memenuhi keterampilan yang dibutuhkan, dan mengembangkan strategi untuk menutup kesenjangan ini (Egieya et al., 2021)

Permasalahan di Indonesia saat ini kualitas sumber daya manusia menjadi penting, dimana orang banyak bekerja karena angka pengangguran Indonesia rendah hanya sekitar 7%, akan tetapi ternyata kualitas orang bekerja rendah, dan permasalahan ini patut dipertanyakan. Jika seseorang sudah bekerja tapi masih terjat dalam kemiskinan berarti orang itu bekerja tidak berkualitas, untuk sekarang ini yang diamati bukan hanya orang bekerja atau tidak akan tetapi apakah pekerjaannya berkualitas atau tidak.

Sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menjadi beban dalam pembangunan karena kemampuan dan produktivitasnya yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran sejauh mana orang atau tenaga kerja digunakan secara tepat dalam produksi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, meskipun semua peralatan modern yang dibutuhkan telah

tersedia, tenaga kerja yang profesional dan kompetitif diperlukan untuk memastikan bahwa perusahaan melakukan kegiatannya secara optimal. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan tetap merasa aman dalam segala aktivitas (Jabar, 2021).

Indonesia masih memiliki produktivitas tenaga kerja yang masih rendah, hal tersebut terlihat dari kualitas sumber daya manusianya, Kualitas sumber daya manusia di negara-negara ASEAN lebih tinggi daripada Indonesia khususnya produktivitas. Tenaga kerja Indonesia pada tahun 2017 berjumlah 131 juta, dimana lulusan sekolah dasar mencapai 50%. Sedangkan lulusan perguruan tinggi yaitu 12% atau 13% dan lulusan pendidikan menengah sebesar 37%, persentase tertinggi kelompok ini adalah sekolah dasar. Laporan *Human Development Report* yang dipublikasi oleh *United Nation for Development Programe (UNDP)* periode 1990 menyatakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi indikator pada pembangunan kualitas manusia. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan satu diantara indikator pada ukuran capaian pembangunan manusia yang menurut beberapa elemen dasar kualitas hidup. Pada tahun 2020 menurut laporan *Human Development Report* yang dipublikasi oleh UNDP, IPM Indonesia menduduki peringkat 107 dari 189 negara di dunia termasuk pada kategori *High Human Development*. Meskipun IPM Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya namun apabila dibandingkan dengan Malaysia dan Singapura, capaian IPM Indonesia masih rendah diantara kedua negara tersebut. Malaysia berada pada peringkat ke 62 dan Singapura pada peringkat 11 dari 189 negara di dunia, termasuk kategori *Very High Human Depelopment*. Tingkat IPM Indonesia pada peringkat ke 5 dari 11 negara di asia Tenggara (UNDP, 2020).

Masalah sumber daya manusia harus menjadi perhatian pemerintah Indonesia. Indonesia perlu lebih memperhatikan upaya pembangunan manusianya. Hal ini dilakukan untuk menghormati hak-hak dasar rakyat Indonesia, guna menciptakan landasan yang kuat untuk pertumbuhan ekonomi serta mewujudkan keberlangsungan hidup demokrasi dalam periode yang lama. Pemerintah harus giat berinvestasi dalam perencanaan pembangunan manusia guna memacu kualitas tenaga kerja di Indonesia. Dapat dibuktikan bahwa meningkatnya kualitas sumber daya manusia itu penting dan harus menjadi sentral

bagi semua pihak yang terlibat (Geus et al., n.d.).

Isu ini jelas terfokus pada urgensi atau peran sumber daya manusia pada sebuah negara. Dalam skala kecil, fungsi sumber daya manusia berpengaruh dalam setiap unit organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci bagi setiap organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan pada lingkungan dan situasi bisnis yang sangat kompetitif dan tidak pasti serta menjamin masa depan. Tidak dapat disangkal bahwa banyaknya perusahaan yang gagal dikarenakan ketidakmampuan belajar dan beradaptasi serta tidak mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terus menerus, dan bahwa pengetahuan (*knowledge*) dan sumber daya manusia adalah kekuatan yang tetap bertahan hingga sekarang dalam mewujudkan keunggulan persaingan.

Indonesia saat ini sedang menunggu terobosan di bidang pendidikan yang dapat membuat perubahan nyata terhadap pemerataan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Guna mewujudkan pemerataan sumber daya manusia di seluruh wilayah Indonesia, standarisasi pendidikan perlu diterapkan, seperti standarisasi kualitas guru, standarisasi kurikulum, dan standarisasi sekolah. Ini juga perlu untuk memungkinkan sektor pendidikan untuk merangsang perencanaan dan pemrograman yang sistematis dan proaktif dari semua proses pemberdayaan.

Pemberdayaan manusia juga dapat dicapai melalui pelatihan. Dengan semakin majunya ilmu pengetahuan, dunia usaha harus mampu meningkatkan keterampilan dan pelatihan karyawannya untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan mengambil inisiatif dalam program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Ini karena pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kepercayaan diri, yang akan membantu mendapatkan kepuasan dan pengakuan kerja, dan berupaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pemberdayaan tenaga kerja akan terwujud dengan adanya pembangunan manusia. Tenaga kerja yang terampil akan berkontribusi pada pembangunan ekonomi. Maka dari itu, menarik untuk membahas pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Keadaan kualitas sumber daya manusia Indonesia berdasarkan Human Development Index (HDI), yaitu *Survey* yang dilaksanakan *United Nations for Development Programs (UNDP)*, IPM Indonesia mengalami peningkatan dari 66,53 tahun 2010 menjadi 71,92 di tahun 2019. Pada periode tersebut, rata-rata IPM Indonesia mencapai 0,87 persen pertahun. Meskipun IPM Indonesia meningkat setiap tahunnya namun apabila dibandingkan dengan Malaysia dan Singapura, capaian IPM Indonesia masih rendah diantara kedua negara tersebut. Malaysia berada pada peringkat ke 62 dan Singapura pada peringkat 11 dari 189 negara di dunia (Badan Pusat Statistik, 2020).

Pesatnya arus globalisasi, persaingan antar negara dan organisasi semakin ketat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat berkompetisi. Sumber daya manusia Indonesia sangat kaya. Ketersediaan tenaga kerja semakin meningkat setiap tahunnya. Tenaga kerja Indonesia pada tahun 2017 sebanyak 131.544.111. Pada tahun 2019, terus tumbuh menjadi 138.591.388. Artinya, jumlah penduduk bertambah sekitar 7 juta orang, tetapi meskipun sumber daya melimpah, tidak semuanya berkualitas baik (Badan Pusat Statistik, 2020). Untuk itu, pemerintah harus memberikan perhatian serius bagaimana mengubah sumber daya manusia yang melimpah menjadi sumber daya yang berkualitas. Maka dari itu, untuk pembangunan ekonomi suatu wilayah, tidak hanya peran pemerintah, tetapi juga seluruh masyarakat harus mampu maju dan menciptakan situasi kehidupan yang lebih bernilai (Mubasysyirah, 2019). Sebagian besar negara berkembang, termasuk Indonesia, terus bekerja dengan memanfaatkan faktor manusianya yang melimpah dan belum matang untuk memastikan bahwa populasi yang besar tidak lagi menjadi beban pembangunan dan dapat digunakan sebagai modal pembangunan.

Pembangunan ekonomi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah faktor kunci untuk meningkatkan proses manufaktur yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Permasalahan yang muncul sekarang adalah kualitas sumber daya dan produktivitas manusia di Indonesia masih rendah. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah pendidikan, jenis kelamin dan pelatihan mempengaruhi rata-rata pendapatan di Indonesia pada tahun 2019?
2. Apakah pendidikan, jenis kelamin, dan pelatihan mempengaruhi rata-rata jumlah jam kerja di Indonesia pada tahun 2019?
3. Apakah pendidikan, jenis kelamin dan pelatihan mempengaruhi proporsi status pekerjaan di Indonesia pada tahun 2019?
4. Bagaimana pengaruh faktor sosio demografi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2019?

1.3 Tujuan Umum Penelitian

1. Menganalisis bagaimana pengaruh pendidikan, jenis kelamin dan pelatihan terhadap rata-rata pendapatan di Indonesia.
2. Menganalisis bagaimana pengaruh pendidikan, jenis kelamin dan pelatihan terhadap rata-rata jumlah jam kerja di Indonesia.
3. Menganalisis bagaimana pengaruh pendidikan, jenis kelamin dan pelatihan terhadap proporsi status pekerjaan di Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh faktor sosio demografi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Kajian ini membahas mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Kajian ini ditujukan pada 34 provinsi di Indonesia, menggunakan data pendapatan, data jam kerja data status pekerjaan, data pendidikan terakhir, pelatihan dan data jenis kelamin. Yang bersumber dari data survei angkatan kerja nasional (SAKERNAS) terbitan dari badan pusat statistik. Penelitian ini adalah kuantitatif melalui sumber data sekunder yang diolah, dianalisis dan di proses menggunakan dasar-dasar teori pendukung untuk mempelajari pengujian hipotesis. Sehingga hasil penelitian dapat diperoleh dan diterapkan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.