

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memposisikan manusia sebagai bentuk modal yang dikenal dengan istilah modal manusia (*human capital*). Sama halnya dengan bentuk-bentuk modal lainnya (seperti: teknologi, mesin, tanah, uang, dan lain sebagainya), modal manusia sangat menentukan terhadap pertumbuhan produktivitas organisasi (Yuniarsih (2008:17). Sehingga modal manusia menjadi faktor produksi yang penting serta memiliki keunggulan dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan seperti: kemampuan inovasi dan *entrepreneurship*, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Mathis & Jackson 2006:76)

Peranan sumber daya manusia, sama dan bahkan lebih baik dari faktor modal lain. Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia menggeserkan konsep *human resources management* menjadi *human capital management*. Menurut Kearns 2005 (dalam Goal, 2014) konsep *human capital management* berbeda dengan *human resource management*, *human resource management* menganggap manusia dianggap signifikan sebagai biaya dan harus dikelola oleh perusahaan, sedangkan *human capital* menganggap manusia sebagai aset yang tidak berwujud yang menciptakan nilai.

Konsep *human capital* sebenarnya sudah ada sejak zaman klasik. Adam Smith 1776, Heinrich Von Thunen 1875 dan para teorisi klasik lainnya sebelum abad ke-19 yang menekankan pentingnya investasi keterampilan manusia (Irianto, 2011:6). Schultz (1961:4) kemudian memperlihatkan bahwa pembangunan sektor

pendidikan dengan sumber daya manusia sebagai telah memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja.

Indonesia sebagai negara dengan penduduk terbesar keempat di dunia setelah China, India, dan Amerika Serikat (Population Reference Bureau 2011) tentunya memiliki potensi modal manusia yang sangat besar untuk meningkatkan pertumbuhan ekonominya. Berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 2010, jumlah penduduk Indonesia lebih dari 237 juta jiwa. Dari jumlah tersebut sebanyak 170,66 juta penduduk termasuk usia kerja (15 tahun ke atas), sedangkan jumlah yang bekerja adalah sebanyak 111,28 juta jiwa. Namun jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, proporsi terbesar dari keseluruhan penduduk yang bekerja didominasi oleh mereka yang berpendidikan rendah.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat, bahwa walaupun terjadi tren yang menunjukkan pergeseran komposisi dari tenaga kerja berpendidikan rendah ke tenaga kerja berpendidikan tinggi dari tahun 2010 sampai 2015, namun kondisi ini tetap menunjukkan dengan jelas adanya ketimpangan antara ketersediaan tenaga kerja terdidik dengan yang tidak terdidik. Persentase tenaga kerja berpendidikan rendah tahun 2015 (lulusan SD) mencapai 96.91 persen, sedangkan lulusan Universitas hanya sebesar 93.60 persen. Dengan kata lain, jumlah tenaga kerja yang berpendidikan rendah masih menjadi mayoritas penyumbang tenaga kerja di Indonesia.

Tabel 1.1
Persentase Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi
Yang Ditamatkan di Indonesia Tahun 2010-2015

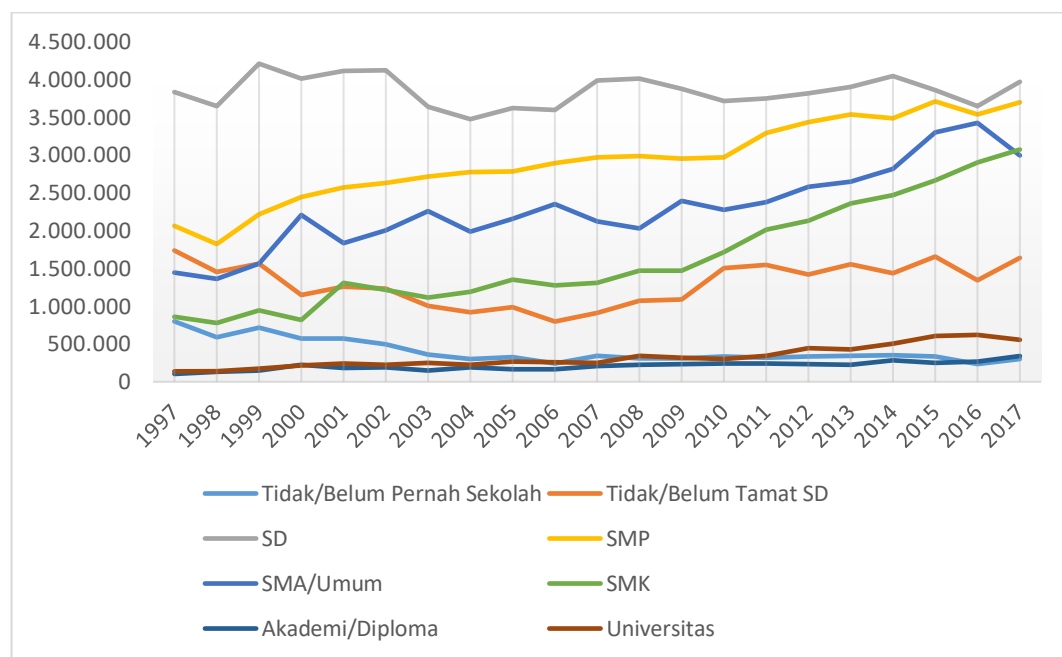
Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Agustus	Agustus	Agustus	Agustus	Agustus	Agustus
Tidak/belum pernah sekolah	97.05	96.65	98.50	98.53	98.58	98.75
Tidak/belum tamat SD	96.77	95.74	97.02	97.01	97.60	97.58
SD	95.71	96.14	95.76	96.02	96.40	96.91
SLTP	92.55	90.38	92.20	92.41	92.85	93.78
SLTA Umum/SMU	88.10	87.51	90.31	90.28	90.45	89.68
SLTA Kejuruan/SMK	88.13	88.26	90.03	88.79	88.76	87.35
Akademi/Diploma	87.22	91.65	93.77	94.05	93.86	92.46
Universitas	88.08	90.94	94.08	94.61	94.35	93.60
Total	92.86	92.52	93.87	93.83	94.06	93.82

Sumber: BPS (2019), diolah

Dalam hal produktivitas, pentingnya pendidikan dapat diakui dengan melihat kemampuan pekerja untuk memahami teknologi baru atau untuk menyesuaikan instruksi baru yang ditentukan oleh tingkat pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tinggi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia yang terkait dengan inovasi dapat mempercepat peningkatan teknologi. Ini juga dapat meningkatkan pengetahuan sains dan distribusi inovasi. Produktivitas akan meningkat terkait dengan pekerja yang lebih trampil, ini juga mencerminkan gaji yang lebih tinggi (Montanini, 2013).

Distribusi pekerja industri berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan berdasarkan data BPS tersaji dalam Gambar 1.1. Secara keseluruhan, tingkat pendidikan tenaga kerja industri Indonesia telah meningkat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Namun, Indonesia masih menghadapi tantangan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Data tersebut memperlihatkan kualitas tenaga kerja industri yang rendah

dan jumlah tenaga kerja yang sangat besar pada tingkat pendidikan sekolah dasar. Sebaliknya kualitas tenaga kerja industri yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang sangat kecil terdapat pada tingkat pendidikan universitas. Nilai distribusi pekerja industri tamatan sekolah dasar di Indonesia mengalami penurunan disetiap tahun nya, berbeda hal nya dengan pekerja industri tamatan universitas mengalami peningkatan disetiap tahun nya. Berkenaan dengan masalah pendidikan tinggi di Indonesia, ada pertanyaan yang timbul terkait dengan tingkat pengembalian investasi pendidikan (*return to education*) karena individu berharap mendapatkan lebih banyak hasil karena prestasi tingkat pendidikan yang lebih tinggi.



Gambar 1.1

Tenaga Kerja Industri Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan
Sumber: BPS (2019), diolah

Penelitian dilakukan untuk mengetahui kualitas tenaga kerja dari segi pendidikan. Kemudian menganalisa sejauh mana pengaruh *human capital* terhadap kinerja industri. Sehingga berdasarkan paparan di atas, judul yang diambil adalah “Kualitas Tenaga Kerja dan Efisiensi Industri di Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, permasalahan yang menjadi dasar penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran *human capital* terhadap efisiensi industri di Indonesia ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi efisiensi industri di Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran *human capital* terhadap efisiensi industri di Indonesia.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi industri di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara rinci dibagi menjadi dua kategori yaitu aspek akademik dan aspek praktis. Kedua aspek manfaat tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan serta referensi yang relevan bagi ilmu ekonomi mengenai sumber daya manusia, dan kinerja perusahaan khususnya berkaitan dengan efisiensi perusahaan. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi untuk memahami sifat-sifat yang berkaitan dengan *human capital*, sehingga pendidikan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Bagi para pekerja, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan untuk meningkatkan performa, produktivitas dan juga pendapatan. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Sedangkan bagi para pengambil keputusan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja.