

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini kita telah masuk kedalam Revolusi Industri 4.0, pada era ini diyakini mampu meningkatkan kualitas hidup populasi di seluruh dunia dan diperkirakan hal ini akan membuat pergeseran lanskap bisnis dan sosial. Selain mendorong terbukanya pasar yang baru, revolusi industri keempat pada era digital ini juga menjanjikan keuntungan jangka panjang berupa efisiensi dan produktivitas. Transformasi ini menghasilkan penciptaan sektor baru seperti ilmu data, pembuatan model bisnis baru seperti platform, penciptaan jenis perusahaan dan permulaan peran organisasi baru seperti pengelola akun media sosial. Dengan berinteraksi dengan faktor sosial-ekonomi dan demografis lainnya.

Namun kemajuan di bidang otomatisasi dan kecerdasan buatan telah menimbulkan kekhawatiran bagi manusia bahwa mesin-mesin pada akhirnya akan mengambil alih pekerjaan manusia. Padahal revolusi sebelumnya masih dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi manusia. Revolusi yang terjadi saat ini sebenarnya adalah pertemuan antara kebutuhan pokok masyarakat dengan keinginan masyarakat. Dasar yang terjadi dalam perubahan ini merupakan pemenuhan hasrat manusia yang berjalan dengan cepat dan berkualitas yang mulanya penggunaan manual menjadi otomatisasi atau digitalisasi. Inovasi ini menjadi kunci eksistensi dari perubahan itu sendiri.

Revolusi Industri terus mengalami puncaknya saat ini dengan lahirnya teknologi digital yang berdampak masif terhadap hidup manusia yang mendorong sistem otomatisasi didalam semua proses kehidupan manusia. Dalam hal ini teknologi internet semakin masif tidak hanya menghubungkan jutaan manusia diseluruh dunia tetapi juga telah menjadi basis perekonomian secara international. Semula modal yang dimiliki berupa mesin sebagai pendongkrak perekonomian namun saat ini manusia merupakan modal dalam pertumbuhan ekonomi, sebagaimana Adam Smith sudah mengemukakan pentingnya peranan SDM dalam bentuk pembagian kerja meskipun tidak secara jelas diungkapkan aspek dinamisnya. Aspek dinamis dalam pertumbuhan diungkap pertama kali oleh Malthus. Tetapi ia sama sekali mengabaikan peranan SDM dan teknologi dalam pertumbuhan. Sedangkan teori pertumbuhan neo-klasik hanya menekankan investasi dalam bentuk modal fisik (*physical capital*).

Hal ini disempurnakan dalam pengembangan teori pertumbuhan endogen (Endogenous Growth Theory) yang dikemukakan oleh Paul Romer, beliau meningkatkan perhatian yang lebih besar terhadap pembangunan manusia, pembangunan manusia disini dapat diartikan sebagai tenaga kerja (Priambodo, 1995). Revolusi Industri dalam hal ini berkaitan dengan keterampilan tenaga kerja yang erat dengan teknologi yaitu berfokus pada keterampilan digital. Pergeseran teknologi kearah digital yang ada akan mempengaruhi perubahan tugas dan permintaan akan keterampilan tenaga kerja yang terus berubah (Arntz, 2016), seperti ekonomi berkelanjutan yang akan menghasilkan pekerjaan baru,

menyebabkan hilangnya pekerjaan dan mengubah komposisi keterampilan sebagian besar pekerjaan (International Labour Organization, 2018).

Dalam hal ini timbul alasan beberapa negara belum dapat memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja akan keterampilan, dikarenakan tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang masih rendah dan berdampak pada kurangnya pengoptimalan penggunaan teknologi yang ada. Untuk dapat menyelaraskan pergerakan kebutuhan tenaga kerja yang bergerak secara cepat, para tenaga kerja harus dapat beradaptasi dengan keterampilan yang dibutuhkan saat ini yaitu, keterampilan digital. Keterampilan digital kini telah menjadi keterampilan dasar inti yang sangat penting di seluruh peran pekerjaan (OECD, 2017). Untuk dapat mengoptimalkan potensi yang ada kita dapat melihat dalam (Mankiw, Gregory N., David Romer, 1992) keterampilan tenaga kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi bagaimana keterampilan tenaga kerja dapat berjalan dengan optimal diantaranya pendidikan. Pendidikan memiliki pengaruh yang besar dalam keterampilan seorang pekerja.

Pendidikan dinilai mampu meningkatkan pola berfikir seseorang menjadi lebih terarah pada substansi yang tersusun secara rapih. Hal ini berpengaruh terhadap cara pikir, nalar, wawasan, keluasan dan kedalaman pengetahuan yang dimiliki manusia tersebut. Kualitas sumberdaya manusia ditentukan oleh mutu dan tingkat pendidikan. Kualitas pendidikan yang rendah menyebabkan kualitas sumberdaya manusia rendah serta hal ini berbanding lurus jika makin tinggi tingkat pendidikan maka makin tinggi pula kualitas sumberdaya manusia (Silalahi, 2003). Dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan akan lebih mudah memperoleh

kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan akan pasar tenaga kerja melalui keterampilan digital yang dimilikinya. Sebagai mana penulis mencoba membandingkan negara dengan GDP perkapita tertinggi dan terendah pada negara yang tergabung dalam OECD untuk membandingkan data yang berkaitan dengan pendidikan negara tersebut dengan keterampilan digital negara tersebut. Dalam tabel I.1 terlihat bahwa rata-rata lama sekolah Luxemburg dengan Columbia memiliki nilai yang cukup signifikan dimana menurut data tersebut terlihat adanya perbedaan nilai pada keterampilan digital skills negara tersebut. Luxemburg dengan rata-rata lama sekolah senilai 11,6 % mampu menghasilkan digital skills among population sebesar 5,2 % sedangkan columbia dengan rata-rata lama sekolah hanya sebesar 8,1% hanya mampu menghasilkan digital skills among population sebesar 3,9%.

Tabel I. 2 Global Competitiveness Index 4.0 Skills 2018

Global Competitiveness Index 4.0 (Skills) 2018		
Indikator	Luxemburg	Columbia
	Value	Value
Mean Years Of Schooling Years	11,6	8,1
Digital Skills Among Population	5,2	3,9

Sumber: (Schwab, 2018)

Selain pendidikan pengeluaran publik menyumbang peranan penting dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dengan cara menganggarkan pembiayaan atas output yang ingin dicapai. Pemerintah dapat mengalokasikan sejumlah dana sebagai investasi jangka panjang, guna memberikan subsidi agar dapat memaksimalkan pertumbuhan. Pengeluaran sejumlah dana yang diinvestasikan oleh pemerintah guna meningkatkan output pendidikan, secara langsung

berpengaruh terhadap pertumbuhan yang ada atas indikator pendidikan yang diharapkan (Gary S. Becker, 1975). Pengeluaran yang diinvestasikan oleh pemerintah dapat berupa pengoptimalan balai latihan kerja serta peningkatan kualitas tenaga kerja lewat pelatihan yang bersertifikasi. Alokasi anggaran pengeluaran pemerintah terhadap pendidikan merupakan wujud nyata dari investasi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Di beberapa negara, anggaran pelatihan termasuk kedalam anggaran pendidikan dalam upaya pengoptimalan sumber daya manusia, namun pada OECD pelatihan masuk kedalam pengeluaran publik untuk tenaga kerja.

Menurut OECD, negara dengan tingkat pengeluaran publik yang tinggi adalah Denmark sedangkan negara dengan pengeluaran publik yang rendah adalah New Zealand. Semakin tinggi investasi sumber daya manusia yang menghasilkan output manusia yang berkualitas akan berpengaruh terhadap pertumbuhan (Suparno, 2014). Berdasarkan data yang diambil dari OECD, (2018) melihat pertumbuhan GDP perkapita Denmark jika disandingkan dengan New Zealand adanya ketimpangan total pertumbuhan GDP perkapita. Denmark dengan jumlah pengeluaran publik untuk pelatihan pada tahun 2017 sebesar 0,46% mampu menghasilkan GDP perkapita sebesar \$57,610. Sedangkan New Zealand pada tahun 2017 pemerintah setempat menganggarkan pengeluaran publik sebesar 0,06% dan di dapati GDP perkapita negara tersebut hanya berjumlah \$42,849.

Tabel I. 2 Perbandingan Pengeluaran Publik dan GDP Perkapita

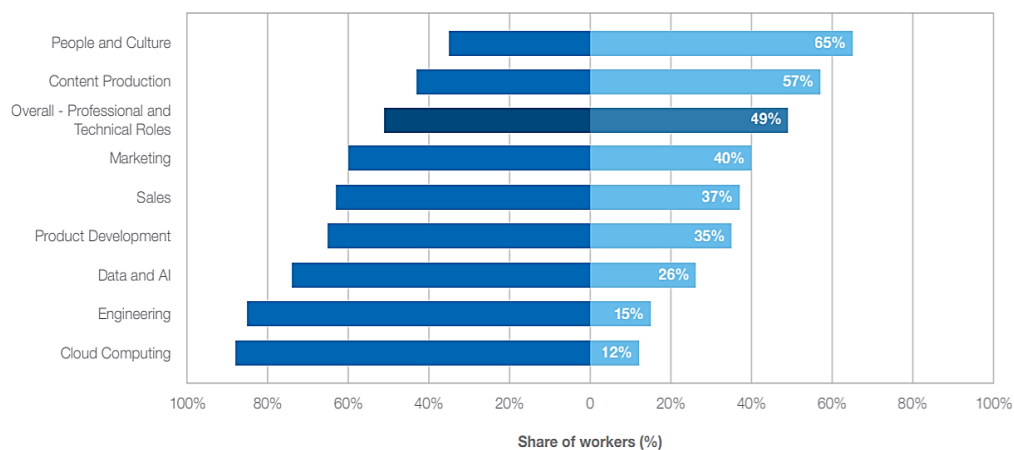
Perbandingan Pengeluaran Publik dan GDP Perkapita Pada Negara Denmark & New Zealand		
Pengeluaran Publik (Training)	Denmark	New Zealand
2016	0,52	0,13
2017	0,46	0,06
Pertumbuhan GDP Perkapita	Denmark	New Zealand
2016	54,663	40,105
2017	57,610	42,849

Sumber : (OECD, 2018) & (World Bank, 2019)

Pada tabel I.2 memperlihatkan bahwa data tersebut sesuai dengan teori human capital dimana dalam teori human capital dikatakan bahwa pelatihan merupakan faktor untuk menaikkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Teori human capital dapat diaplikasikan dengan syarat adanya sumber teknologi tinggi secara efisien dan adanya sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan teknologi yang ada. Teori ini percaya bahwa investasi dalam hal pelatihan sebagai investasi dalam meningkatkan produktivitas masyarakat (Suparno, 2014). Pada penelitian kali ini selain tingkat pendidikan dan pengeluaran publik pada sektor tenaga kerja berpengaruh terhadap keterampilan digital tenaga kerja, gender juga memiliki pengaruh terhadap keterampilan tenaga kerja (Chen & Darst, 2002). Sebagaimana keterampilan digital sendiri merupakan pembaruan dari keterampilan teknis atau keterampilan yang dapat ditransfer. Keterampilan digital kini telah menjadi keterampilan dasar inti yang sangat penting di seluruh peran pekerjaan. Ada pemisahan gender yang jelas tentang keterampilan digital, di mana remaja perempuan sangat mengidentifikasi keterampilan digital sebagai keterampilan yang tidak mereka miliki (OECD, 2017).

Dalam hal ini penulis melihat bahwa dalam keterampilan digital gender berperan didalamnya dalam rangka menyetarakan kedudukan yang sudah seharusnya dimiliki oleh manusia tanpa melihat adanya dominasi antar jenis kelamin. Sebagaimana dalam (Boserup Ester, 2013) ia mengartikulasikan adanya hubungan non linier antara pertumbuhan ekonomi dan kesetaraan gender namun menurut (Worldbank) data kesetaraan gender selalu menurun setiap tahunnya. Hal ini sesuai teori Simon Kuznets dalam (Jhingan, 2003) bahwa adanya hubungan lengkung antara pertumbuhan ekonomi dan ketimpangan pendapatan, yang disimpulkan bahwa pembangunan ekonomi dan ketidaksetaraan gender juga menunjukkan hubungan nonmonotonik, yang ditandai dengan tiga fase. Pada tahap pertama, pembangunan ekonomi harus meningkatkan kesetaraan gender; pada fase kedua, kesetaraan harus stabil atau bahkan sedikit menurun; dan pada fase ketiga, harus bangkit kembali.

Pada gambar 1.1 data tersebut menunjukkan bahwa adanya ketimpangan antara laki-laki dan perempuan dalam pembagian kerja pada beberapa sektor. Dimana perempuan paling mendominasi untuk sektor “people & culture” lalu sisanya didominasi akan laki-laki. Jika perempuan memiliki proporsi yang besar dalam setiap bidang maka seharusnya perempuan dapat memberikan kontribusi pada pendapatan perkapita yang setara dengan laki-laki. Jika kesetaraan gender terjadi dengan baik maka akan meningkatkan pendapatan perkapita melalui pengurangan pengangguran oleh wanita, karena sentimen akan ketersediaan lapangan kerja untuk wanita meningkat yang mempengaruhi minat dan keterampilan wanita untuk bekerja.



Notes

■ Male ■ Female

Gambar 1.1 Share of male and female workers across professional clusters

Sumber : World Economic Forum, (2019)

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melihat adanya masalah yang terjadi pada keterampilan digital tenaga kerja, dimana keterampilan tenaga kerja sendiri memiliki beberapa faktor pendukung diantaranya tingkat pendidikan, pengeluaran publik bidang tenaga kerja dan kesetaraan gender serta didukung oleh teori pertumbuhan ekonomi endogen dimana manusia sebagai human capital guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Maka peneliti tertarik untuk menarik penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengeluaran Publik Bidang Tenaga Kerja Dan Kesetaraan Gender Terhadap Digital Skill Tenaga Kerja Di Negara-Negara Yang Tergabung Dalam OECD”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap digital skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengeluaran publik bidang tenaga kerja terhadap digital skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD ?
3. Apakah terdapat pengaruh kesetaraan gender terhadap skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD ?
4. Apakah terdapat pengaruh pendidikan, pengeluaran publik bidang tenaga kerja dan kesetaraan gender secara simultan terhadap digital skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pendidikan terhadap digital skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengeluaran publik bidang tenaga kerja terhadap digital skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kesetaraan gender terhadap digital skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD

4. Untuk menguji secara empiris pengaruh tingkat pendidikan, pengeluaran publik bidang tenaga kerja dan kesetaraan gender terhadap terhadap digital skills tenaga kerja di negara yang tergabung OECD

D. Kebaruan Penelitian

Pengaruh tingkat pendidikan, pengeluaran publik bidang tenaga kerja dan kesetaraan gender terhadap keterampilan digital tenaga kerja belum banyak diteliti, namun beberapa penelitian dengan 1 variabel dependen merujuk pada penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh (A. van Deursen & van Dijk, 2011), (Collins, 2002), (Jung & Thorbecke, 2003). Dalam penelitian ini akan diambil data sekunder yang bersumber dari negara-negara yang tergabung dalam OECD tahun 2016-2018.

