

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keahlian merupakan bagian *human capital* yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi. Seperti aktiva pada umumnya, keahlian juga mengalami proses depresiasi yang disebut dengan istilah “*skill obsolescence*”. *Skill obsolescence* bukan merupakan fenomena baru dalam sumber daya manusia.

Chauhan dan Chauhan (2009) menyatakan bahwa individu akan dapat bertahan dalam pekerjaannya jika mereka dapat terus menerus beradaptasi untuk memenuhi tuntutan terkait dengan perubahan lingkungan. Dubin (1972) dalam teori tentang “*The Half-life of a Professional*” menyatakan bahwa kompetensi keahlian profesional setelah pelatihan pada saat dipraktikkan adalah lima puluh persen dibandingkan dengan kompetensi saat baru lulus karena adanya perkembangan baru. Covey (2004) menyatakan bahwa lebih dari dua puluh persen dari tenaga kerja saat ini menjadi *obsolete*, tanpa adanya dedikasi ulang dan penciptaan baru, maka dalam beberapa tahun dua puluh persen lainnya akan menjadi *obsolete*.

Perubahan teknologi, perubahan organisasi, dan meningkatnya persaingan dapat menyebabkan munculnya *human capital obsolescence*. Pemanfaatan teknologi berbeda antara bidang jasa dan manufaktur. Pemanfaatan teknologi dalam bidang jasa terkait dengan teknologi informasi karena berhubungan dengan pengolahan data dan distribusi informasi terkait dengan bidang jasa tersebut. Sedangkan pemanfaatan teknologi dalam bidang manufaktur terkait dengan

teknologi manufaktur untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi produksi serta teknologi informasi untuk mengintegrasikan seluruh proses bisnis dalam perusahaan manufaktur. Perkembangan teknologi saat ini cenderung dapat lebih cepat daripada kemampuan profesional untuk mengikuti dan mempelajari teknologi baru tersebut.

Dalam pandangan literatur makroekonomi, *skill obsolescence* dibedakan menjadi dua yaitu *technical skill obsolescence* dan *economic skill obsolescence* (Neuman & Weiss, 1995; De Grip & Van Loo, 2002). *Technical skill obsolescence* muncul karena adanya perubahan faktor fisik seperti penuaan serta *under-capacity* antara keahlian yang dimiliki dengan keahlian yang diterapkan dalam pekerjaan seseorang (De Grip & Van Loo, 2002). *Economic skill obsolescence* disebabkan karena penurunan nilai suatu keahlian dalam pasar tenaga kerja menurun karena turunnya permintaan atas keahlian tersebut karena adanya inovasi atau teknologi baru. Selain 2 jenis *skill obsolescence* di atas, Van Loo (2007) juga memperkenalkan dua bentuk *skill obsolescence* lain yaitu *perspective obsolescence* dan *organizational forgetting*.

Skill obsolescence disebut juga sebagai *professional obsolescence* dalam literatur psikologi. *Professional obsolescence* didefinisikan sebagai perbedaan antara pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkan sehingga kinerja yang dihasilkan efektif baik di masa saat ini maupun di masa mendatang (Kaufman, 1989). *Professional obsolescence* dipengaruhi oleh karena faktor internal atau karakteristik personal individu dan faktor organisasi (Fossum et. al, 1986).

Faktor internal berkaitan dengan aspek kognitif seperti persepsi individu tentang keahlian yang dimiliki, penolakan untuk berubah, dan motivasi internal yang rendah. Pengaruh faktor internal dapat berbeda-beda pada tiap individu (Manion, 2004). Perubahan teknologi dapat menyebabkan resistensi sehingga mengurangi kemampuan untuk beradaptasi dan menurunkan efisiensi pembelajaran (Schneider, 2005). Penelitian menunjukkan bahwa faktor internal berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja individu. Tingkat kepuasan kerja individu ini dipengaruhi oleh *person-organization fit*, tingkat kelelahan emosional, dan tekanan kerja (Coldwell et. al, 2008). Dalam memerangi fenomena *skill obsolescence*, motivasi internal individu untuk melakukan *updating* terhadap pengetahuan dan keahlian yang telah dimiliki sangat penting. Hal ini sejalan dengan konsep *lifelong learning* dalam penelitian De Grip dan Van Loo (2002).

Faktor eksternal berkaitan dengan aspek kebijakan organisasi terhadap pekerjaan individu tersebut yang meliputi adanya *job mismatch* dan pelatihan serta kondisi lingkungan kerja organisasi tersebut. Organisasi memiliki peran penting dalam mengurangi efek *skill obsolescence* melalui pelatihan dan *knowledge management* (Schneider, 2005; Chauhan & Chauhan, 2009). Guttel et. al (2009) menyatakan bahwa strategi sumber daya manusia tergantung dari lingkungan organisasi, dimana *best practice* untuk organisasi yang satu berbeda dengan organisasi lain.

Skill obsolescence memberikan dampak negatif bagi pekerja. Salah satu dampak negatif tersebut adalah *skill obsolescence* dapat memunculkan *intention to leave* yang disebabkan penurunan motivasi pada pekerja (De Grip & Van Loo, 2002). Kurangnya *skill* yang dimiliki oleh profesional dalam menghadapi tugas

pada periode waktu tertentu dapat menimbulkan tekanan pada individu, yang apabila tidak berhasil dikelola dengan baik akan menimbulkan *turnover* (Dhar & Bhagat, 2008). Hal ini konsisten dengan pandangan makroekonomi bahwa *skill obsolescence* dapat memberikan dampak negatif berupa meningkatnya tingkat pengangguran terutama pada pekerja yang lebih tua (De Grip & Van Loo, 2002).

Dampak *skill obsolescence* berbeda-beda pada berbagai sektor pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pekerja di Belanda pada berbagai sektor pekerjaan, dampak *skill obsolescence* terbesar ada pada sektor-sektor terkait dengan inovasi dan teknologi seperti sektor penelitian, teknologi informasi, administrasi publik, dan medis (Van Loo, 2007).

Penelitian akan dilakukan pada profesional pada sektor teknologi informasi. Sektor teknologi informasi merupakan salah satu sektor yang terancam oleh adanya fenomena *skill obsolescence*. Pada sektor ini, *half-life* pengetahuan dan keahlian diestimasi adalah dua tahun (Dubin, 1990). Tanpa adanya pembaharuan terhadap pengetahuan dan keahlian yang dimiliki maka karir pada sektor ini akan menjadi stagnan atau bahkan menurun pada sisi *employability*, *promotability*, dan kompensasi (Joseph et. al, 2011). Data *turnover* di India pada sektor teknologi informasi ini pernah mencatat angka hingga 80% (Gupta, 2001).

Studi empiris tentang *skill obsolescence* masih jarang dilakukan karena keterbatasan indikator pengukuran *skill obsolescence* (De Grip dan Van Loo, 2002). Indikator pengukuran untuk pengujian hipotesis masih jarang dan sering kali bersifat tidak langsung (De Grip & Van Loo, 2002). Penelitian empiris terhadap *skill obsolescence* pada bidang makroekonomi (Neuman & Weiss, 1995; Mincer & Ofek, 1982) menggunakan indikator *earning profile* yang diperoleh dari

kerangka kerja *human capital*. Indikator pengukuran ini dipandang kurang tepat. Kletzer (1998) menyatakan bahwa *earning profile* dapat terpengaruh oleh beberapa faktor selain *skill obsolescence* yaitu serikat buruh, efisiensi gaji, pasar tenaga kerja, serta sistem kompensasi. Literatur *skill obsolescence* pada mikroekonomi menyatakan *skill obsolescence* merupakan objek penelitian yang luas sehingga indikator yang digunakan dalam *skill obsolescence* tergantung dari definisi yang digunakan terhadap *skill obsolescence* tersebut (Burrack & Pati, 1970; Kaufman, 1974; Fossum et al., 1986, Pazy, 1996).

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor internal individu berhubungan terhadap *skill obsolescence* profesional di bidang teknologi informasi?
2. Apakah faktor eksternal berhubungan terhadap *skill obsolescence* profesional di bidang teknologi informasi?
3. Apakah *skill obsolescence* berhubungan terhadap *intention to leave* para profesional di bidang teknologi informasi?
4. Apakah faktor internal individu di bidang teknologi informasi berhubungan terhadap *intention to leave*?
5. Apakah faktor eksternal berhubungan terhadap *intention to leave* para profesional teknologi informasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan faktor internal individu di bidang teknologi informasi terhadap *skill obsolescence*.
2. Untuk mengetahui hubungan faktor eksternal individu di bidang teknologi informasi terhadap *skill obsolescence*.
3. Untuk mengetahui hubungan *skill obsolescence* dengan *intention to leave* para profesional di bidang teknologi informasi.
4. Untuk mengetahui hubungan *faktor internal* terhadap *intention to leave* para profesional di bidang teknologi informasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh faktor eksternal terhadap *intention to leave* pada profesional di bidang teknologi informasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat penelitian secara akademis adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan bukti empiris tentang hubungan yang terjadi antara faktor internal individu terhadap *skill obsolescence*.
2. Menyediakan bukti empiris tentang hubungan yang terjadi antara faktor eksternal terhadap *skill obsolescence*.
3. Menyediakan bukti empiris tentang hubungan yang terjadi antara *skill obsolescence* terhadap *intention to leave* profesional di bidang teknologi informasi.

4. Menyediakan bukti empiris tentang hubungan yang terjadi antara *faktor internal dengan intention to leave* para profesional di bidang teknologi informasi
5. Menyediakan bukti empiris tentang hubungan yang terjadi antara faktor eksternal dengan *intention to leave* para profesional di bidang teknologi informasi

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam mengidentifikasi *skill obsolescence* dan mengantisipasi fenomena ini melalui proses pelatihan serta *retention*.
2. Hasil penelitian ini dijadikan bahan pertimbangan bagi karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian khusus untuk mengidentifikasi apakah kinerjanya terpengaruh karena fenomena *skill obsolescence* serta mengambil langkah untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya melalui pembelajaran secara terus menerus.

1.5 Batasan Penelitian

Dari masalah yang terpapar diatas diperoleh gambaran tentang dimensi permasalahan yang sangat luas. Namun menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan, maka akan dirumuskan batasan masalah yang jelas dan terfokus. Objek penelitian ini hanya akan dibatasi pada pengaruh faktor internal dan eksternal individu yang berpengaruh *skill obsolescence* dan *intention to leave*. Lebih jauh, penelitian ini hanya akan difokuskan pada:

1. Sektor teknologi informasi pada bidang usaha manufaktur sehingga generalisasi pada bidang usaha lain misalnya jasa tidak dimungkinkan mengingat adanya perbedaan beban kerja dan karakteristik industri.
2. Hubungan *skill obsolescence* dengan faktor internal dan eksternal profesional teknologi informasi
3. Hubungan *skill obsolescence* pada profesional teknologi informasi dengan *intention to leave*.

Faktor internal yang akan diteliti dibatasi pada dimensi keahlian atau pengetahuan profesional, motivasi terhadap *update*, dan sikap terhadap pembelajaran. Faktor eksternal yang akan diteliti dibatasi pada iklim organisasi, dukungan organisasi, *on-the-job updating*, dan sikap superior.

Penelitian ini tidak membahas tentang pengaruh *skill obsolescence* pada sektor lain. Semua variabel selain yang dibahas dalam penelitian ini akan diasumsikan tetap atau tidak berubah.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang singkat mengenai pembahasan penelitian dideskripsikan pada sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang yang meliputi *gap* dengan penelitian sebelumnya, ruang lingkup, tujuan, manfaat, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, variabel penelitian, pengumpulan data, dan teknik analisis

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum obyek penelitian, statistika deskriptif, hasil pengujian kualitas data, hasil pengujian hipotesis, dan analisis dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran sebagai pemecahan masalah dan pencapaian yang lebih baik.