

PERAN HUMAN CAPITAL DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI

Riyanto Wujarso

Departemen Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

Email: riyanto_wujarso@stie.jayakarta.ac.id

Received: February 23, 2022. **Revised:** March 20, 2022. **Accepted:** April 08, 2022. **Issue Period:** Vol.6 No.2 (2022), Pp.430-438

Abstrak: Makalah ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya peran human capital dalam pertumbuhan ekonomi. Metode kualitatif berdasarkan pencarian komprehensif dari berbagai database terkemuka telah digunakan untuk tujuan penelitian ini. Hasil dari penelitian menunjukkan human capital sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi. Pentingnya pembangunan ekonomi dalam suatu negara mempunyai tujuan untuk mengurangi kemiskinan, ketimpangan, pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pemerintah terus menghadapi tantangan ekonomi, antara lain jumlah tenaga kerja meningkat, populasi yang bertambah, kualitas sumber daya manusia, dan produktivitas daya yang rendah.

Kata kunci: Human Capital, Pendidikan, Kesehatan, Entrepreneur, Pertumbuhan Ekonomi

Abstract: The purpose of this article is to determine the significance of human capital in economic progress. For the goal of this study, a qualitative technique based on a thorough search of numerous credible databases was utilized. According to the study's findings, human capital is critical to economic growth. The goal of economic development in a country is to reduce poverty, inequality, and unemployment while also enhancing people's well-being. The government continuous to face economic issues, such as an increase in the number of workers, an increase in the population, the quality of human resources, and low resource productivity.

Keywords: Human Capital, Education, Health, Entrepreneur, Economy Growth

I. PENDAHULUAN

Human capital atau modal manusia didefinisikan sebagai sumber daya, kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan yang tersedia dan diperoleh oleh individu untuk memaksimalkan kemampuan kerja mereka sendiri [1]. Bahwa angkatan kerja yang sehat, berpendidikan dan produktif sangat penting dalam menentukan keberhasilan ekonomi jangka panjang. Hal ini bukan hanya penentu pertumbuhan ekonomi yang krusial tetapi juga berkontribusi dalam pengurangan ketimpangan yang merupakan bagian integral dari agenda ekonomi keberlanjutan [2]. Human capital dan sosial berkontribusi pada pendapatan yang lebih tinggi, kepuasan hidup, dan kohesi sosial [3]. Namun, studi tersebut menunjukkan terbatasnya ruang lingkup kebijakan publik untuk mengubah kualitas, ketersediaan, dan distribusi human capital dan sosial dalam jangka pendek. Negara berkembang telah membuat kemajuan yang berarti dalam mengurangi kesenjangan dengan negara maju dalam hal pencapaian sekolah, tetapi disadari bahwa kinerja ekonomi jangka panjang tidak dapat dicapai tanpa peningkatan kualitas pendidikan di negara berkembang [4].

Kesehatan yang baik mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan secara positif dan signifikan secara statistik. Studi tersebut memperkirakan model fungsi produksi dari pertumbuhan ekonomi agregat termasuk dua komponen human capital, pengalaman kerja dan kesehatan. Bahwa kematian orang muda berhubungan negatif dengan pendidikan dan tingkat kembali ke sekolah dan secara positif dengan kesuburan [5].

Ketimpangan dalam distribusi kepemilikan tanah berdampak buruk pada institusi yang mempromosikan human capital [6]. Dengan melakukan analisis biaya-manfaat dari investasi dalam human capital dan infrastruktur ditemukan



bahwa berinvestasi dalam human capital menghasilkan keuntungan yang sedikit lebih tinggi di daerah pedalaman [7]. Di China, pengaruh human capital pada pertumbuhan ekonomi China mungkin tidak langsung melalui investasi modal fisik [8]. Pendidikan tingkat atas memainkan peran yang lebih penting daripada pendidikan dasar dan menengah dalam pertumbuhan ekonomi di China [9]. Kajian tersebut menekankan pada peran komposisi human capital terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah.

Modal sosial dianggap memainkan peran ekonomi di pasar tenaga kerja dan dapat memiliki pengaruh baik dalam sistem yang dikelola atau dalam kasus kekuatan pasar [10]. Human capital berkorelasi positif secara signifikan dengan modal fisik di negara berkembang seperti Pakistan dan India [11]. Penelitian dampak pendidikan terhadap pertumbuhan pendapatan di India untuk periode 1966-1996 ditemukan bahwa pendidikan perempuan di semua tingkatan memiliki potensi untuk menghasilkan pertumbuhan ekonomi [12]. Dengan menggunakan fungsi respon impuls untuk mengkonfirmasi, inovasi perubahan dalam investasi human capital pendidikan secara signifikan dan positif menjelaskan pergerakan perubahan dalam investasi human capital pendidikan, investasi human capital kesehatan, dan pertumbuhan PDB per kapita [13].

Penelitian hubungan antara pengeluaran perawatan kesehatan dan pertumbuhan ekonomi di Nigeria menyatakan bahwa hasilnya lebih baik dalam meningkatkan alokasi anggaran daripada menerapkan sistem keuangan publik yang memastikan penggunaan dana yang dialokasikan setransparan mungkin [14]. Hubungan jangka panjang antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi di Nigeria menunjukkan bahwa angkatan kerja terdidik tampaknya secara signifikan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi baik sebagai faktor dalam fungsi produksi maupun faktor produktivitas total [15]. Peran peningkatan sekolah dalam strategi pembangunan dan dalam mempromosikan kesejahteraan ekonomi yang berfokus pada kualitas pendidikan merupakan hal yang penting [16].

Makalah ini bertujuan untuk meninjau pentingnya human capital yang muncul dari dekade terakhir. Disamping itu, penelitian ini akan mengeksplorasi literatur dan penelitian terkini tentang pentingnya human capital dalam pertumbuhan ekonomi. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memperluas wawasan dalam rangka perencanaan dan pengambilan kebijakan kaitannya dengan human capital.

II. METODE DAN MATERI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yakni penelitian yang berfokus pada tujuan penelitian dengan menggunakan metodologi yang memungkinkan peneliti untuk menafsirkan fakta secara mendalam tanpa bergantung pada ukuran numerik. Fokusnya adalah pada pencarian makna nyata dan penemuan-penemuan segar. Pendekatan eksplorasi telah diterapkan pada makalah ini [17]. Penelitian eksplorasi adalah pendekatan kualitatif yang melibatkan pengembangan pemahaman fenomena yang lebih dalam. Studi ini menganalisis literatur saat ini dan menyelidiki keadaan sumber daya manusia (SDM) sebagaimana laporan World Economic Forum (WEF) [18].

Terdapat hubungan signifikan yang masuk akal antara human capital dan pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks pemeriksaan hubungan searah atau dua arah antara human capital dan pertumbuhan ekonomi, sangat penting untuk meneliti hubungan antara human capital dan pertumbuhan ekonomi. Studi ini mencoba untuk mengungkap human capital dengan menyebarkannya ke komponen kesehatan dan pendidikan, serta entrepreneur bila memungkinkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, studi ini memvisualisasikan efek individu dari komponen kesehatan, pendidikan, entrepreneur dari human capital terhadap pertumbuhan ekonomi.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

3.1. Konsep Human Capital

Teori ekonomi berpendapat bahwa modal adalah aset milik perusahaan yang digunakan untuk mendapatkan keuntungan dalam jangka waktu tertentu. Aset lancar adalah koleksi properti yang dapat dicairkan dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan sekaligus. Sedangkan aset tidak lancar adalah sekelompok properti yang dapat digunakan sampai dengan 12 (dua belas) bulan. Aset tidak lancar dapat dibagi menjadi aset tetap dan properti immaterial. Aset tetap seperti tanah dan bangunan dan properti tidak berwujud seperti paten pada suatu produk. Modal manusia adalah salah satu komponen utama aset tidak berwujud dari suatu organisasi [19]. Dalam kaitannya kekayaan hak paten, itu adalah hasil buah pemikiran intelektual seseorang. Dan itu dapat disebut sebagai human capital. Jenis capital yang berbeda dari yang dikenal selama ini di berbagai perusahaan bisnis.

Pemenang hadiah nobel ekonomi tahun 1992 Gary S. Becker menggambarkan modal tidak hanya sebanyak rekening bank, modal atau pabrik yang dimiliki. Becker menyebut pendidikan, kursus pelatihan, pelatihan medis, kuliah



tepat waktu, dan banyak lagi. Kejujuran dalam modal juga dalam arti bahwa itu meningkatkan kesehatan, pendapatan atau kenikmatan oleh seseorang untuk sebagian besar hidupnya [20].

Bisnis menggunakan tiga jenis modal: modal fisik (pabrik, saham, dll.), modal finansial (investasi), dan modal intelektual. Modal intelektual, didefinisikan sebagai "aset tetap nonfinansial-aset tidak berwujud". Human capital merupakan salah satu komponen dari modal intelektual. Ini mewakili investasi yang dilakukan pada manusia dan meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan manusia seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kecukupan, kualitas bisnis, hubungan karyawan, kecerdasan emosional, kewirausahaan, fleksibilitas, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, pendidikan, dan kreativitas. Dalam bisnis, investasi pada manusia merupakan investasi yang paling sulit dikendalikan.

Setara dengan human capital dalam perekonomian yang merupakan bagian dari faktor produksi adalah tenaga kerja dan beroperasi untuk menghasilkan pendapatan. Individu harus menghasilkan barang atau jasa untuk mendapatkan upah. Namun, fokusnya bukan hanya kekuatan fisik individu tetapi juga pengetahuan, pengalaman, kemampuan berpikir analitis, dan nilai tak berwujud serupa. Kemudian, definisi human capital bukan hanya energi yang digunakan dalam komoditas atau jasa tetapi juga kualifikasi individu. Human capital kemudian dapat secara singkat didefinisikan sebagai kontribusi individu dan setiap jenis pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh individu. Karena human capital diterima sebagai kualifikasi yang diperoleh individu, dengan kata lain dinamika ekonomi, kualifikasi ini dapat diringkas sebagai semua jenis pengetahuan dan pengalaman yang meningkatkan produksi [21].

Materi human capital berbanding lurus dengan ekonomi negara. Namun, mungkin menyesatkan untuk mengaitkan efisiensi human capital hanya dengan peningkatan populasi suatu negara. Faktanya, sifat-sifat kuantitatif populasi menjadi menonjol di negara berkembang, sementara pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sifat kualitatif seperti pendidikan menonjol di negara maju. Ketika kita mempertimbangkan situasi hari ini, mudah untuk melihat bahwa bukan negara dengan populasi besar, tetapi mereka yang berpendidikan, sehat, dan berumur panjang lebih berkembang [22]. Ciri-ciri seperti itu menunjukkan bahwa populasi yang besar saja tidak cukup untuk efisiensi human capital. Modal manusia adalah istilah yang mengacu pada nilai ekstra yang dapat dibawa orang ke organisasi tempat mereka bekerja [23]. Human capital sangat penting dalam proses pertumbuhan ekonomi. Baik kesehatan, pendidikan, dan entrepreneurship merupakan aspek penting dari SDM. Individu yang sehat, berpendidikan, bertalenta dapat berkontribusi secara efektif dalam membangun SDM bagi negara yang merupakan bahan penting dalam proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi.

Manusia merupakan komponen utama yang mempengaruhi kekayaan suatu bangsa [24]. Hal ini dapat dipahami bahwa modal manusia merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan ekonomi. Modal fisik tidak akan ada artinya tanpanya. Human capital dianggap dalam proses pertumbuhan tidak hanya sebagai penyebab tetapi juga sebagai efek dari pembangunan atau pertumbuhan ekonomi. Hubungan timbal balik antara pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan human capital kemungkinan besar sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan [25].

3.2. Menyiapkan SDM Unggul

Kualitas perguruan tinggi tidak lagi menjadi indikator utama kinerja universitas, melainkan kualitas lulusannya [26]. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus mampu menjawab permasalahan kemajuan teknologi dan persaingan tenaga kerja pada masa revolusi industri 4.0. Keberhasilan negara dalam revolusi industri 4.0 tidak lepas dari inovasi SDM yang berkualitas 4.0. Dalam menjawab tantangan tersebut, perguruan tinggi dituntut menyesuaikan dalam berbagai hal seperti penyediaan kelengkapan sarana dan prasarana pembelajaran, restrukturisasi kurikulum dengan pendekatan digital yang secara keseluruhan akan berpengaruh terwujudnya SDM unggul.

Kehidupan di era revolusi industri 4.0 memerlukan SDM yang lebih berkualitas dan profesional yaitu SDM yang dapat bersaing dalam arti positif, dapat bekerja sama, kreatif, dan inovatif. Kemampuan untuk berkompetisi salah satunya dihasilkan oleh kualitas pendidikan dan latihan yang berkualitas, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku [27]. Lebih lanjut dijelaskan bahwa SDM yang unggul harus mempersiapkan dan mengimplementasikan terjadinya era disrupsi dalam era revolusi industri 4.0. Keterampilan tenaga kerja Indonesia perlu ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi digital.

Ekonomi kita sebenarnya didasarkan pada kewirausahaan, dan sejarah telah membuktikan bahwa dalam setiap penurunan ekonomi, dorongan kewirausahaan dan ketekunanlah yang membangkitkan perekonomian kembali [28]. Yang pertama kali menggarisbawahi peran inovasi dalam proses kewirausahaan adalah Schumpeter [29]. Proses penghancuran ekonomi kreatif, dimana kekayaan dihasilkan ketika struktur pasar yang mapan terganggu oleh pengenalan komoditas atau layanan baru yang mengalihkan sumber daya dari perusahaan yang sudah mapan dan merangsang pertumbuhan perusahaan baru [30]. Kunci dari siklus aktivitas ini adalah kewirausahaan: masuknya



kombinasi inovatif baru yang kompetitif yang mendorong evolusi dinamis ekonomi [31]. Dengan demikian, inovasi menjadi faktor penting yang digunakan untuk mencirikan kewirausahaan [32].

3.3. Human Capital dan Pertumbuhan Ekonomi

Perluasan pengetahuan teknis dan sains meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan input lainnya dalam produksi [33]. Lebih lanjut dijelaskan bahwa aplikasi yang sistematis dari pengetahuan ilmiah terhadap produksi barang-barang telah meningkatkan secara besar-besaran nilai dari pendidikan, teknik pendidikan, dan praktik kerja, sementara pertumbuhan ilmu pengetahuan telah diwujudkan pada manusia, pada ilmuwan, sarjana, teknisi, manajer, dan kontributor lainnya terhadap output.

Hasil studi empiris dan inovasi teknologi telah menghasilkan pengarah energi yang luar biasa untuk human capital. Di semua negara dengan pertumbuhan permanen yang sukses, pendidikan, dan pelatihan telah memungkinkan negara untuk mengatasi perubahan metode produksi dan meningkatkan human capital. Jadi, setiap jenis investasi yang dilakukan pada SDM juga dapat dipandang sebagai kontribusi bagi perekonomian suatu negara. Saat menjelaskan pertumbuhan ekonomi, ahli teori neo-klasik menerima teknologi dan human capital sebagai faktor eksogen [34]. Belakangan, teori neo-klasik mendukung hipotesis “Perkembangan teknologi menghilangkan masalah-masalah yang diakibatkan oleh penambahan penduduk dan bahkan secara positif mempengaruhi pembangunan ekonomi” [35]. Keberhasilan ekonomi memberikan kontribusi yang signifikan untuk investasi, terutama untuk human capital, dan juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas ekonomi [36].

Studi kasus di negara China dan India menunjukkan bahwa kesehatan dan pendidikan dua aspek krusial pada human capital [37]. Sedangkan di negara-negara berkembang, pengembangan human capital merupakan hasil dari kemajuan teknologi digabungkan dengan pendidikan dan pengalaman kewirausahaan [38]. Peran human capital dalam pertumbuhan ekonomi merupakan hal penting dalam memastikan pertumbuhan endogen [39]. Senada dengan hal tersebut, bahwa human capital penting dalam memastikan pertumbuhan ekonomi [40]. Bila merujuk pada pertumbuhan modal manusia dan pertumbuhan ekonomi antardaerah di Indonesia, pertumbuhan pengeluaran pemerintah untuk pendidikan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi antardaerah di Indonesia [41]. Peranan human capital memberi pengaruh baik pada pertumbuhan ekonomi regional di Indonesia [42].

3.4. Laporan WEF

Laporan WEF Edisi Khusus Tahun 2020 dengan tema Bagaimana Kinerja Negara Menuju Pemulihan, bagian 2 tentang SDM menerangkan bahwa human capital merupakan kemampuan dan keterampilan individu dan populasi, pendorong utama kemakmuran dan produktivitas ekonomi [43]. Hal ini dapat dikembangkan dengan memastikan individu mampu mempertahankan kesehatan yang baik, dan mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan. Nilai human capital diwujudkan di pasar tenaga kerja melalui lapangan kerja produktif, dan dikembangkan melalui pendidikan selama dua dekade pertama kehidupan individu serta melalui investasi pelatihan pertengahan karir. Akhirnya, serangkaian prasyarat menyelaraskan insentif antara pekerja dan bisnis, menjaga hubungan erat antara gaji dan produktivitas, meritokrasi dalam pembayaran dan profesionalisasi dalam manajemen perusahaan sebagai prasyarat untuk produktivitas tenaga kerja yang lebih luas. Tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19 telah menegaskan kembali kebutuhan untuk bergerak lebih dari sekadar menyediakan akses dasar ke pendidikan dan kesehatan. Ada juga kebutuhan untuk beralih ke kebijakan pasar tenaga kerja aktif dan praktik bisnis yang mengintegrasikan pendidikan dan kesehatan dengan peluang karir menengah yang memenuhi persyaratan pasar tenaga kerja, jaring pengaman untuk saat-saat gangguan tenaga kerja dan manajemen tenaga kerja yang didukung oleh prestasi berbasis praktik.

Apa prioritas terkait human capital yang muncul dari dekade terakhir? Kekurangan bakat menjadi lebih jelas, didukung oleh sistem pendidikan yang ketinggalan jaman. Selama dekade terakhir, pengembangan SDM di negara-negara ekonomi maju mengalami stagnasi, meskipun sejumlah negara berkembang telah melakukan investasi dalam peningkatan dasar sistem pendidikan dan pelatihan. Di negara maju dan berkembang, kesenjangan bakat tetap besar, sistem pendidikan semakin ketinggalan zaman, dan ada batasan untuk mobilitas internasional. Misalnya, dibandingkan tahun 2008, kemampuan untuk mengimpor bakat telah turun sebesar 12% persen di negara berkembang dan 17% di negara maju.

Kecukupan sistem pendidikan menengah untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dinilai pada 59 poin (dari 100) di negara maju, dan 42 poin di negara berkembang. Sejumlah negara besar telah melihat tren penurunan dalam kecukupan keterampilan semua lulusan dalam beberapa tahun terakhir (diantaranya, India, Afrika Selatan, Amerika Serikat, dan Jerman) sementara yang lain seperti Korea, Republik Arab Saudi, Turki dan China telah meningkat.



Survei opini eksekutif untuk periode 2016-2020 di beberapa negara terdapat perubahan keterampilan lulusan berdasarkan tingkat pendidikan. Kecukupan pendidikan tinggi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dinilai pada 68 poin di negara maju, dan 55 poin di negara berkembang. Secara keseluruhan, angka-angka ini sedikit mengalami perubahan selama beberapa tahun terakhir. Sistem pendidikan menengah atas yang dinilai sebagai tempat terbaik untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja adalah Swiss (82), Singapura (79), Finlandia (79) dan Chili (71). Kontras dengan negara-negara berikut: Ethiopia (37), India (39), Brazil (45), Jepang (59), Italia (62), dan United Kingdom (63). Tanzania dan China termasuk diantara yang paling berkembang, sementara India, Ethiopia, dan Amerika Serikat mengalami penurunan terbesar. Akibatnya, kemampuan untuk menemukan karyawan yang terampil menurun di negara maju sebesar 7% dibandingkan tahun 2016, sementara di negara berkembang meningkat sebesar 3%. Para pemimpin bisnis di berbagai wilayah terus melaporkan kesulitan saat mencari individu yang dapat mengisi lowongan di perusahaan mereka dan seiring waktu tren di negara berkembang telah bertemu ke basis yang sama rendahnya.

Ada kekurangan tertentu dalam keterampilan digital dan keterampilan ekonomi baru lainnya karena teknologi mengganggu pasar tenaga kerja. Seiring teknologi baru diadopsi oleh perusahaan secara global, kekurangan keterampilan dalam keterampilan digital dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan masa depan akan menjadi lebih menonjol karena populasi telah beralih ke pekerjaan jarak jauh selama pandemi Covid-19. Laporan WEF 2020 telah memproyeksikan bahwa perubahan teknologi akan menggantikan berbagai keterampilan di pasar tenaga kerja sambil mendorong permintaan yang lebih besar untuk serangkaian keterampilan inti baru seperti pemikiran analitis, kreativitas dan pemikiran kritis serta keterampilan dalam penggunaan dan desain teknologi ("keterampilan digital"). Meskipun perubahan tersebut kemungkinan masih akan menghasilkan prospek ketenagakerjaan yang positif di paruh waktu, terdapat gangguan tambahan yang signifikan dan stagnasi di pasar tenaga kerja karena resesi Covid-19.

Sejak 2017 (ketika data pertama kali tersedia untuk indikator ini) persepsi bisnis tentang keterampilan digital, rata-rata menurun sebesar 3,4% di antara negara-negara maju dan meningkat sebesar 1,8% di antara negara-negara berkembang, sementara negara-negara berkembang mendapat skor 49 dan ekonomi maju skor 67. Peningkatan terbesar terjadi di Mesir, Bulgaria, Arab Saudi, dan Tanzania, sementara Amerika Serikat, Norwegia, Afrika Selatan, Jerman, dan Jepang mengalami penurunan relevansi keterampilan digital terbesar.

Kurangnya keterampilan digital yang memadai tidak hanya menghambat difusi TIK tetapi juga memperburuk risiko kehilangan pekerjaan terkait otomatisasi. Seperti yang ditunjukkan di negara-negara OECD, setidaknya 14% dari semua pekerjaan berada pada "risiko tinggi" otomatisasi dan 32% dari semua pekerjaan berada pada "risiko signifikan" otomatisasi. Di 16 dari 27 negara OECD, skor keterampilan digital telah menurun selama empat tahun terakhir, sehingga mempersulit pekerja untuk beralih ke peran baru.

Di antara negara-negara maju, gaji semakin dipisahkan dari produktivitas pekerja secara keseluruhan, sebagian didorong oleh tingkat adopsi teknologi yang tinggi, namun secara keseluruhan menghasilkan polarisasi gaji yang meningkat di antara pekerja yang dipekerjakan dalam berbagai profesi. Selain itu, sebagaimana dilacak oleh survei opini eksekutif selama dekade terakhir, telah terjadi erosi bertahap meritokrasi di pasar tenaga kerja lintas ekonomi, penurunan penilaian manajemen profesional dan evaluasi yang lebih rendah terhadap kemampuan perusahaan untuk mempromosikan dan mengembangkan keberagaman bakat. Misalnya, para pemimpin bisnis meninjau penilaian meritokrasi ke bawah rata-rata 3%, 12% di Amerika Serikat, 14% di Swedia, dan 23% di Brasil.

Prioritas utama yang muncul dalam dekade terakhir adalah realokasi tenaga kerja saat ini ke dalam profesi yang muncul bersamaan dengan pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan yang relevan. Dalam konteks ini, erosi meritokrasi yang terus-menerus, serta tantangan baru yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19, menyerukan kepada pemerintah untuk mendukung bisnis dan pekerja dalam transisi ke dunia kerja baru dan meningkatkan kualitas, upah dan standar bekerja di ekonomi baru.

Layanan kesehatan dan infrastruktur, dua tren demografis yang dominan tertinggal, peningkatan populasi di negara maju dan populasi yang menua di negara berkembang. Harapan hidup rata-rata telah melonjak empat tahun sejak 2010, dan sembilan tahun sejak 1990. Kemajuan paling signifikan dicapai di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah (berkembang). Di negara-negara ini, usia harapan hidup meningkat 5,62 tahun sejak awal abad ini. Kemajuan sebagian besar disebabkan oleh perbaikan sanitasi di negara berkembang, secara lebih luas, munculnya teknologi medis baru. Angka positif tersebut menutupi kurangnya investasi yang terus-menerus dalam kapasitas sistem kesehatan yang menjadi lebih jelas selama pandemi Covid-19. Kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kesehatan masih besar. Menurut perkiraan WHO, layanan perawatan kesehatan di negara berpenghasilan tinggi akan mengalami kekurangan 78.000 profesional pada tahun 2030. Di negara berkembang, meskipun terjadi peningkatan 15% dalam jumlah rata-rata dokter per kapita antara tahun 2000 dan 2017, masih ada kekurangan dokter untuk memenuhi jangka pendek. Hal ini memerlukan tata kelola transisi bertahap dari skema cuti ke peluang pasar tenaga kerja baru. Kebijakan



pasar tenaga kerja yang holistik akan dibutuhkan untuk mendukung transisi kelompok individu yang pekerjaannya didukung oleh skema cuti yang didanai pemerintah atau melalui tindakan dukungan darurat lainnya. Di masa mendatang, skema ini harus digantikan oleh tindakan kebijakan lain yang tidak bersifat sementara.

Dengan peningkatan pengangguran yang signifikan dalam konteks Covid- 19 dan risiko perluasan lebih lanjut dari angka-angka tersebut, pasar tenaga kerja akan mendapat manfaat dari kelompok kebijakan baru yang mendukung pendapatan pekerja dan kebutuhan kesehatan dalam jangka pendek, tetapi juga memperkuat pendapatan mereka, alokasi ke pekerjaan dan profesi baru dalam jangka pendek hingga menengah.

Langkah-langkah penciptaan lapangan kerja seperti mendanai usaha kecil dan menengah (UMKM) dan kelompok wirausaha baru, serta menciptakan kelompok magang baru yang berfokus pada kualitas yang secara kolektif berfokus pada profesi masa depan dapat lebih memudahkan transisi ke pasar tenaga kerja baru. Upaya individu untuk melakukan investasi dalam pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan menengah dapat dimotivasi oleh program pemerintah tetapi juga oleh komitmen pengusaha terhadap pelatihan, praktik pengupahan yang adil dan praktik manajemen berbasis prestasi. Perilaku perusahaan ini dapat memberi sinyal kepada pekerja yang sedang menjajaki siklus pendek dan pelatihan mendasar bahwa upaya mereka tidak akan sia-sia, dan mereka akan diberi imbalan atas dasar investasi yang mereka lakukan dalam SDM.

Tingkatkan pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan dalam keterampilan yang muncul, dikombinasikan dengan kebijakan pasar tenaga kerja yang aktif. Kebangkitan dalam pengembangan SDM dan fungsi pasar tenaga kerja lintas ekonomi membutuhkan upaya terfokus untuk memperbarui sistem pelatihan di berbagai usia dan kelompok pengalaman dengan penekanan pada keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang muncul. Pembaruan ini sangat dibutuhkan dalam pendidikan menengah untuk memastikan bahwa generasi muda masa depan memasuki pasar kerja dengan keterampilan siap kerja. Namun, kekurangan bakat akan tetap mewabah sampai ada peningkatan substansial dalam program peningkatan keterampilan dan keterampilan menengah, karena banyak individu yang membutuhkan keterampilan ulang dan peningkatan keterampilan lebih lanjut berada di luar usia sekolah dan anggota angkatan kerja saat ini.

Upaya kebijakan khusus perlu menargetkan keterampilan ulang dan peningkatan keterampilan bagi mereka yang paling berisiko mengalami perpindahan pekerjaan atau saat ini terlantar. Misalnya, layanan pengangguran yang ditujukan bagi mereka yang tidak bekerja dapat mencakup skema dukungan pendapatan untuk mempertahankan standar hidup selama masa sulit dan akses ke peluang pelatihan ulang yang relevan yang dipetakan ke pekerjaan yang muncul dan rangkaian keterampilan untuk memberdayakan alokasi ulang pasar tenaga kerja di masa depan. Misalnya, pada dua tahun lalu, Kementerian Ketenagakerjaan Denmark memberikan kenaikan tunjangan pengangguran tipikal kepada pekerja yang cuti dengan syarat mereka mengejar peningkatan keterampilan dan keterampilan ulang. Pemerintah lain, di Singapura dan Perancis misalnya, telah memberikan akun keterampilan yang didanai kepada para pekerja untuk menyelesaikan pelatihan tambahan. Teknologi baru dapat mendukung proses ini, memetakan lintasan karier dan mengidentifikasi peluang pelatihan yang dipersonalisasi dengan rincian yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Memperluas kapasitas sistem kesehatan untuk mengelola beban ganda pandemi saat ini dan kebutuhan perawatan kesehatan di masa depan. Peristiwa dua tahun lalu semakin mengungkapkan bahwa sistem kesehatan tetap kekurangan dana dan kekurangan staf. Dalam jangka pendek hingga menengah, investasi perlu difokuskan pada perluasan personel dan kapasitas untuk mengelola potensi kebangkitan Covid-19 serta untuk mendistribusikan vaksin di masa depan. Secara paralel, negara-negara telah mulai dan harus terus menyesuaikan strategi pencegahan, meningkatkan pesan protokol kesehatan, mengembangkan keahlian yang lebih besar, menerapkan mekanisme pemantauan baru dan mendukung pengembangan *telemedicine* yang aman. Penyesuaian ini, bersama dengan kolaborasi dan komunikasi internasional yang lebih kuat, akan berkontribusi untuk meletakkan dasar bagi ketahanan yang lebih besar di masa depan. Negara berkembang akan membutuhkan dukungan dalam mendanai dan mendistribusikan vaksin Covid-19 serta memperkuat ketahanan sistem perawatan kesehatan. Lemahnya keterkaitan dalam pengelolaan penyakit kronis dan infeksi mendatangkan malapetaka bagi perekonomian lokal dan membawa konsekuensi ekonomi global seperti yang terungkap dari pandemi Covid-19.

Apa prioritas pemberdayaan SDM untuk mendorong transformasi ekonomi jangka panjang? Di luar kebangkitan human capital dalam jangka pendek dalam ekonomi baru, diperlukan transformasi di seluruh sistem ekonomi. Perbarui kurikulum pendidikan dan perluas investasi dalam keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan di pasar masa depan. Dengan cakrawala waktu jangka menengah, dimungkinkan untuk memetakan dan menentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendorong pasar masa depan, untuk mengembangkan pengetahuan baru dan mutakhir, dan untuk terlibat dalam produksi teknologi. Untuk menciptakan transformasi seperti menuju pekerjaan masa depan, ekonomi harus secara mendasar meningkatkan pelatihan teknis dan kejuruan serta pendidikan universitas untuk siswa dan pekerja



secara berkelanjutan. Pembuat kebijakan juga harus berinovasi dan menyegarkan bagaimana kurikulum sekolah mengajarkan keterampilan inti yang harus diunggulkan untuk kemampuan inovasi di kemudian hari melalui kreativitas dan keterampilan berpikir kritis. Selain itu, untuk mendorong ekonomi dan masyarakat yang lebih baik, sistem pendidikan dan pelatihan perlu diperbarui tidak hanya untuk mempersiapkan generasi mendatang untuk pekerjaan di masa depan tetapi juga perlu mempersiapkan mereka untuk menjadi warga negara yang berkeadilan sosial. Teknologi baru dapat membuka kemampuan untuk meningkatkan akses ke pendidikan dan memperbarui kurikulum dengan irama yang lebih baik.

Memikirkan kembali undang-undang ketenagakerjaan untuk ekonomi baru dan menggunakan teknologi manajemen bakat baru untuk beradaptasi dengan kebutuhan baru tenaga kerja. Dengan pesatnya ekspansi digitalisasi dan adopsi teknologi baru di semua sektor, peraturan ketenagakerjaan perlu beradaptasi dengan bentuk-bentuk pekerjaan baru serta sinyal pasar tenaga kerja yang baru. Format kerja baru, seperti bekerja di *platform* kerja online, membutuhkan bentuk regulasi dan standar kerja baru dalam ekonomi digital. Di seluruh *platform* ekonomi digital serta ekonomi tradisional, tren terkini telah melihat polarisasi upah, pemutusan hubungan gaji dan produktivitas, serta erosi upah ke tingkat dimana mereka tidak dapat menjamin standar hidup dasar di sejumlah negara. Tren ini menunjukkan kebutuhan untuk memeriksa kebijakan upah minimum dan upah layak yang dapat memastikan bahwa pekerja dapat memperoleh keuntungan berdasarkan keterampilan mereka dan menetapkan dasar untuk pasar tenaga kerja yang menguntungkan orang dan masyarakat serta perusahaan dan ekonomi. Tujuan yang sama menuntut pengenalan peraturan lebih lanjut dari waktu ke waktu yang dapat memastikan bahwa orang dewasa memiliki waktu luang untuk mempertahankan ikatan sipil dan keluarga, serta kesejahteraan subjektif.

Alat teknologi baru dapat mendukung adaptasi tenaga kerja dan menawarkan solusi bagi pemberi kerja dan sektor publik. Misalnya, jika alat teknologi baru dikelola dengan baik dapat membantu mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengklaim manfaat dan pajak, atau untuk memantau tantangan keberagaman dan inklusi. Alat baru tersebut juga dapat digunakan untuk meringankan beban pelaporan pemerintah, memungkinkan pengawasan sektor publik, yang membutuhkan tingkat beban sektor swasta yang lebih rendah.

Memperluas infrastruktur dan inovasi perawatan lansia, penitipan anak dan perawatan kesehatan untuk kepentingan masyarakat dan ekonomi. Investasi publik yang luas dalam perawatan kesehatan dan perawatan anak serta infrastruktur perawatan orang tua dapat mendukung transformasi ekonomi yang lebih inklusif di masa depan sambil menawarkan banyak manfaat sosial. Misalnya, meningkatkan investasi di bidang kesehatan dapat mencapai tujuan ganda yaitu memperkuat kapasitas sistem kesehatan yang sudah tidak mencukupi sebelum pandemi, tetapi juga menawarkan area tambahan untuk meningkatkan lapangan kerja, terutama dalam pekerjaan penting yang baru dinilai kembali. Investasi ini dapat menciptakan kesiapsiagaan untuk keadaan darurat kesehatan baru dan mendorong inklusi yang lebih besar dengan memperluas akses ke perawatan kesehatan, terutama di antara populasi yang kurang terlayani.

Investasi semacam itu juga penting untuk memperluas ekonomi perawatan bagi kaum muda dan orang tua. Skala investasi pemerintah di sektor ini berpotensi memberikan manfaat tambahan yang signifikan sekaligus memberi manfaat besar bagi masyarakat dan individu; khususnya wanita yang saat ini melakukan sebagian besar pekerjaan perawatan tidak berbayar.

Penggunaan teknologi dapat mendukung upaya untuk meningkatkan kesehatan dan perawatan, dan inovasi dalam model bisnis terkait, membuka kemungkinan untuk pekerjaan dengan upah yang membaik dan kualitas yang lebih bagus bagi para profesional industri kesehatan dan perawatan. Misalnya, teknologi baru dapat mendukung perawatan lansia untuk memperpanjang waktu yang dihabiskan di rumah daripada di rumah perawatan dan untuk menyediakan sistem peringatan dini untuk kondisi yang memburuk. Teknologi baru juga dapat lebih mendukung perluasan perawatan kesehatan yang lebih luas melalui alat pemantauan dan pelacakan baru.

IV. KESIMPULAN

Human capital merupakan salah satu komponen utama aset tidak berwujud. Bisnis menggunakan tiga jenis modal: modal fisik (pabrik, saham, dll.), modal finansial (investasi), dan modal intelektual. Modal intelektual didefinisikan sebagai "aset tetap nonfinansial-aset tidak berwujud". Human capital merupakan salah satu komponen dari modal intelektual. Ini mewakili investasi yang dilakukan pada manusia dan meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan manusia seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kecukupan, kualitas bisnis, hubungan karyawan, kecerdasan emosional, kewirausahaan, fleksibilitas, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, pendidikan, dan kreativitas. Dalam bisnis, investasi pada manusia merupakan investasi yang paling sulit dikendalikan.



Setara dengan human capital dalam perekonomian yang merupakan bagian dari faktor produksi adalah tenaga kerja dan beroperasi untuk menghasilkan pendapatan. Individu harus menghasilkan barang atau jasa untuk mendapatkan upah. Fokusnya bukan hanya kekuatan fisik individu tetapi juga pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan berpikir analitis.

Human capital sebagai kontribusi pengetahuan dan keterampilan dibuat oleh individu untuk perekonomian suatu negara, dan dengan demikian sebagai peningkatan sosial dan pengembangan ekonomi yang dilakukan oleh individu. Hal ini peran peningkatan sekolah dalam strategi pembangunan dan dalam mempromosikan kesejahteraan ekonomi berfokus pada kualitas pendidikan. Begitu pula kesehatan yang baik mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan secara positif, dan signifikan secara statistik. Studi tersebut memperkirakan model fungsi produksi dari pertumbuhan ekonomi agregat termasuk dua komponen human capital, pengalaman kerja, dan kesehatan.

Tantangan ke depan adalah perkembangan teknologi yang semakin maju yang memungkinkan pergerakan ekonomi dalam skala besar dapat bergerak secara bersamaan di waktu yang sekejap. Pendidikan harus dapat menyiapkan manusia-manusia unggul yang mampu menyerap dan mengimplementasikan perkembangan teknologi tersebut. Kemampuan masing-masing individu akan nampak pada kepiwaan dalam jiwa kewirausahaannya, mengingat perkembangan dan waktu tidak lepas dari diri masing-masing untuk berkontribusi dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi.

REFERENSI

- [1] Kwon, Dse-Bong. 2009. Human capital and its measurement. The 3rd OECD World on Statistics, Knowledge and Policy, Changing Progress, Building Visions. Improving Life.
- [2] [25] [37] Sharma, Pooja. 2019. Role of Human Capital in Economic Growth: A Comparative Study of India and China. <https://srn.com/abstract=3319224>.
- [3] Healy, Tom, and Cote, Sylvain. 2001. The Well Being of Nations: The role of Human and Social Capital. Education and Skills. Organisation for Economic Cooperation and Development, 2 rue Andre Pascal, F75775 Paris Cedex 16, France.
- [4] [16] Hanushek, Eric A., and Ludger Wobmann. 2013. The Role of Education Quality for Economic Growth. The World Bank.
- [5] Tamura, Robert. 2006. Human Capital and Economic Development. *Journal of Development Economics* 79.1 (2006):26-72.
- [6] Galor, Oded, Omer Moav, and Dietrich Vollrath, 2009. Inequality in Landownership, the Emergence of Human Capital Promoting Institutions, and the Great Divergence. *The Review of Economic Studies* 76.1 (2009): 143-179.
- [7] Fleisherm Belton, Haizheng Li, and Min Qiang Zhao. 2010. Human Capital, Economic Growth, and Regional Inequality in China. *Journal of Development Economics* 92.2 (2010): 215-231.
- [8] Wei, C.H.I. 2008. The Role of Human Capital in China's Economic Development: Review and New Evidence. *China Economic Review* 19.3 (2008): 421-436.
- [9] Zhang, Chuanguo, and Lihuan Zhuang. 2011. The Composition of Human Capital and Economic Growth: Evidence from China Using Dynamic Panel Data Analysis. *China Economic Review* 22.1(2011): 165-171.
- [10] Knight, John, and Linda Yueh. 2008. The Role of Social Capital in The Labour Market in China 1. *Economic of Transition* 16.3(2008): 389-414.
- [11] Abbas, Qaisar, and Eshya Mujahid-Mukhtar. 2000. The Role of Human Capital in Economic Growth: Comparative Study of Pakistan and India (with Comments). *The Pakistan Development Review*:451-473.
- [12] Self, Sharmistha, and Richard Grabowski. 2004. Does Education at All Levels Cause Growth? India, a Case Study. *Economic of Education Review* 23.1 (2004):47-55.
- [13] Haldar, Sushil Kumar, and Girijasankar Mallik. 2010. Does Human Capital Cause Economic Growth? A Case Study of India. *International Journal of Economics Sciences & Applied Research* 3.1.
- [14] Olubokun, Sanmi, and A.S. Bakare. 2011. Health Care Expenditure and Economic Growth in Nigeria: An Empirical Study. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences* 2.2 (2011): 83-87.
- [15] Babatunde, Musibau Adetunje, and Rasak Adetunji Adefabi. 2005. Long Run Relationship Between Education and Economic Growth in Nigeria: Evidence from the Johansen's Cointegration Approach. *Regional Conference on Education in West Africa*.
- [17] Somantri, G. R. 2005. Memahami Metode Kualitatif. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 9(2), 57-65.



- [18] The World Economic Forum. <https://www.weforum.org/>
- [19] [23] Baron, Angela. & Armstrong, Muchael. 2013. Human Capital Management: Konsep dan Implementasi. PPM Jakarta
- [20] [33] Becker, Gary S. 2019. Human Capital and Empirical Analysis with Special Reference to Education 3rd Edition. The University of Chicago, Chicago.
- [21] Karatas, M., & Cankaya, F. 2010. Iktisadi kalkinma surecinde beseri sermayeye iliskin bir inceleme. Mehmet Akif Ersoy Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), 29-55.
- [22] Yumusak, I.G. 2008. Beseri sermayenin iktisadi unemi ve turkiye nin beseri sermaye potansiyeli. Sosyal Siyaset Konferanslari Dergisi, 53, 3-48.
- [24] Prida, Aviani. 2011. Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Human Capital Dan Implikasinya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota Garut Periode 1989-2009, Respository UPI.
- [26] [27] Sedarmayanti, Aan Komariah, Dedy Achmad Kurniadi, dan Tetty Sufianti Zafar. 2020. Membangun dan Mengembangkan Human Capital Unggul Melalui Pendidikan, Kinerja, dan Produktivitas Kerja di Era Industri 4.0. Refika Aditama, Bandung.
- [28] Kuratko, Donald F. 2008. Entrepreneurship, Theory Process Practice. South- Western, USA.
- [29] [30] [31] [32] Uno, Sandiaga Salahuddin. 2020. The Effects of Entrepreneurial Values and Entrepreneurial Orientation, with Environmental Dynamism and Resource Availability as Moderating Variables, on the Financial Performance and Its Impacts on Firms' Future Intention: Empirical Evidences from Indonesian State-Owned Enterprises. Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Banten.
- [34] Kar. M. & Agir, H. 2006. Turkiye de beseri sermaye ve ekonomik buytime iliskisi: Esbutunlesme yaklasmi ile nedensellik testi. 1926-1994. Selcuk Universitesi.1.1.B.F. Sosyal ve Ekonomik Arastirmalar Dergisi. 6(11), 51-69.
- [35] Güneş, S. 2005. Turkiye de nufus artisinin ekonomik buyumeyle iliskisi uzerine ekonometrik bir analiz. Ankara Universitesi SBF Dergisi, 60(3), 123-136.
- [36] Tsen, W.H. 2006. Granger causality tests among openness to international trade, human capital accumulation and economic growth in China: 1952-1999. *International Economic Journal*, 20(3), 285-302.
- [38] Torrech Jr. Jose Rolando. 2018. The Role of Human Capital and Innovative Entrepreneurship in Developing Country. Melbourne Florida.
- [39] Boztosun, Dervis, Semra aksoylu, Zubeyde Senturk, Ulucak. 2016. The Role of Human Capital in Economic Groeth. Erciyes University, Kayseri, Turkey.
- [40] Pelinescu, Elena. 2015. The impact of human capital on economic growth. 2nd International Conference 'Economic scientific Research-Theoretical, Empirical and Practical', ESPERA, 13-14 November 2014, Bucharest, Romania.
- [41] Saepudin, Tete. 2013. Pertumbuhan Modal Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi Antar Daerah di Indonesia. Seminar Nasional: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, antara Peluang dan Tantangan
- [42] Athosra dan Muhyiddin. 2009. The Role of Human Capital on Regional Economic Growth in Indonesia. Journal of Development Planning, Edition: 02/Tahun XV, 2009.
- [43] https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf.

