

PERAN INVESTASI HUMAN CAPITAL DALAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PASAR TENAGA KERJA

Nurfadhilah Sukma Dewi.¹, Arini Minataka.², Ayu Trimulyani.³, Mutia Salwa
Rahmadani.⁴, Aisyah Qurrota A'yunina.⁵, Carien Putri Nuhtasari.⁶, Reikha Habibah
Yusfi.⁷

Universitas Negeri Semarang

E-mail: nurfadhilah14@students.unnes.ac.id

Abstract

Education and training through human capital investment are crucial to addressing the challenges in the dynamic global labor market. This article discusses various ways human capital investment policies can enhance workforce welfare, reduce unemployment, and improve the quality of human resources. This study explores the concept of human capital from the perspectives of economics and education. This study demonstrates the importance of training and education in enhancing individual productivity and improving the competitiveness of the workforce. This article also identifies the main components that influence the demand for education and training, including technological changes, industry needs, and public policies. This research employs a literature review method by examining various relevant sources to

Article history

Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

gain an in-depth understanding of the topic being discussed. The results of this research affirm that a strategic approach to human investment is crucial for driving sustainable economic growth and adapting to changes in the labor market

Keywords: Human capital investment, education, training, labor market

Abstrak

Pendidikan dan pelatihan melalui investasi human capital sangat penting untuk menjawab tantangan di pasar tenaga kerja yang dinamis di seluruh dunia. Artikel ini membahas berbagai cara kebijakan investasi sumber daya manusia dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, mengurangi pengangguran, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kajian ini mengeksplorasi konsep modal manusia dari sudut pandang ekonomi dan pendidikan. Studi ini menunjukkan betapa pentingnya pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan produktivitas individu dan meningkatkan daya saing tenaga kerja. Artikel ini juga mengidentifikasi komponen utama yang mempengaruhi permintaan pendidikan dan pelatihan, termasuk perubahan teknologi, kebutuhan industri, dan kebijakan publik. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber pustaka yang relevan guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai topik yang dibahas. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan strategis dalam investasi manusia sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan beradaptasi dengan perubahan di pasar tenaga kerja.

Kata Kunci: *Investasi human capital, pendidikan, pelatihan, pasar tenaga kerja*

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu fondasi primer guna mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam rangka menghadapi berbagai tantangan global, pemerintah tidak hanya berupaya mempercepat kemajuan pembangunan infrastruktur di berbagai wilayah melalui peningkatan penanaman modal maupun investasi dari dalam negeri, tetapi juga memprioritaskan pada peningkatan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia (Hutami and Riani, 2022). Dalam konteks ini, investasi pada human capital yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, menjadi faktor esensial dalam pembangunan sumber daya manusia yang produktif, kaya akan inovasi, dan memiliki keunggulan kompetitif. Seiring dengan berkembangnya kebutuhan pasar kerja yang semakin dinamis, kebijakan investasi pada human capital menjadi semakin krusial untuk mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di samping itu, pentingnya modal manusia tidak semata-mata sebagai kunci utama perkembangan ekonomi, namun juga berkontribusi pada penurunan kesenjangan yang merupakan aspek fundamental dari program pembangunan yang berkelanjutan (Hani, Syafitri and Azzahra, 2025).

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (*Human Capital*) sangat dipengaruhi oleh sistem keuangan pendidikan yang solid. Tata kelola anggaran pendidikan yang optimal akan berimplikasi positif terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia, sebaliknya jika anggaran pendidikan yang dikelola dengan buruk atau terkesan dimanipulasi atau disalahgunakan tentu akan menurunkan kualitas sumber daya manusia. Tidak hanya banyaknya dana yang dialokasikan untuk pendidikan, sistem keuangan pendidikan juga menunjukkan seberapa efektif dan efisien pengelola pendidikan menggunakan dana tersebut (Prayoga, 2019).

Konsep human capital dalam perspektif ekonomi dan pendidikan menekankan bahwa peningkatan kualitas individu melalui pendidikan dan pelatihan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu itu sendiri, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan pertumbuhan ekonomi secara makro. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kebijakan investasi human capital dapat memberikan implikasi nyata terhadap pengurangan pengangguran serta peningkatan taraf hidup tenaga kerja. *Human Capital* yang berakar pada keahlian, ilmu pengetahuan, dan kompetensi individu, dapat ditingkatkan

melalui investasi dalam sistem pendidikan dan program pelatihan. Sejalan dengan teori modal manusia yang dikemukakan oleh Becker (1993), penanaman modal di bidang pendidikan dan pelatihan berpotensi memperkuat daya produksi individu. Alhasil akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan ekonomi secara keseluruhan. Dalam konteks industri kreatif, fokus pendidikan dan pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan pola pikir kritis, penumbuhan inovasi, serta penguatan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Menurut (Romadhon, 2016), pendidikan bukan semata-mata bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, melainkan juga merupakan instrumen untuk mengembangkan perekonomian secara menyeluruh. Lebih lanjut, fungsi teknis-ekonomis pendidikan, mulai dari level individu hingga tingkatan yang lebih luas, merupakan satu dari lima fungsi utama dalam praktik manajemen pendidikan modern. Fungsi ini menekankan kontribusi pendidikan terhadap kemajuan ekonomi. Sebagai contoh, pendidikan memfasilitasi individu dalam memperoleh wawasan dan keahlian esensial untuk menjalani kehidupan dan bersaing secara efektif dalam lanskap ekonomi yang semakin ketat. Di sisi lain, permintaan terhadap pendidikan dan pelatihan di pasar tenaga kerja tidak terlepas dari berbagai faktor, seperti kebutuhan industri, perkembangan teknologi, insentif ekonomi, serta persepsi individu terhadap nilai pendidikan. Beberapa penelitian turut mengindikasikan bahwa fleksibilitas kebijakan publik dalam melakukan transformasi fundamental terhadap aspek kualitas, aksesibilitas, dan distribusi modal manusia beserta modal sosial dalam kurun waktu yang relatif singkat masih tergolong terbatas (Hutami and Riani, 2022). Memahami faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang kebijakan yang tepat sasaran dan responsif terhadap kebutuhan riil pasar tenaga kerja.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Mesiono & Lubis dalam (Aminuddin, Harahap and Dawi, 2021) menjelaskan bahwa investasi adalah strategi untuk meningkatkan nilai barang atau jasa dengan memperbaiki situasi konsumsi saat ini. Berinvestasi bukan hanya tentang menggunakan uang sebagai sarana utama untuk menghasilkan kekayaan dari waktu ke waktu, tetapi juga meliputi peningkatan mutu individu melalui pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Konsep investasi ini berkorelasi erat dengan sektor pendidikan, sebab pendidikan berperan dalam mengembangkan secara positif dan memperkaya pengetahuan, keterampilan, kecakapan, serta sikap seseorang. Individu yang berinvestasi dalam pendidikan akan menuai manfaatnya di masa mendatang. Akan tetapi, untuk merealisasikannya, setiap individu perlu bersedia mengorbankan apa yang mereka sukai atau inginkan untuk sementara waktu karena kondisi yang ditempuhnya.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh kebijakan investasi human capital terhadap pengurangan pengangguran, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, serta pengembangan kualitas

sumber daya manusia, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan terhadap pendidikan dan pelatihan dalam pasar tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, yaitu dengan mengkaji berbagai sumber pustaka yang relevan guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai topik yang dibahas. Sumber informasi yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen akademik lainnya yang memiliki kredibilitas serta relevansi dengan permasalahan penelitian. Proses kajian dimulai dengan identifikasi isu atau permasalahan yang menjadi fokus, dilanjutkan dengan pengumpulan literatur dari berbagai sumber terpercaya, terutama yang diterbitkan dalam lima hingga sepuluh tahun terakhir. Setelah itu, dilakukan seleksi dan evaluasi terhadap literatur yang telah dikumpulkan berdasarkan kualitas, keterkinian, dan keterkaitannya dengan topik kajian. Informasi yang relevan kemudian dianalisis secara kritis dan disintesis untuk membangun pemahaman konseptual yang komprehensif. Hasil akhir dari proses ini disusun secara sistematis untuk menggambarkan perkembangan pemikiran, temuan, dan kesenjangan penelitian yang ada dalam literatur terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Investasi Human Capital

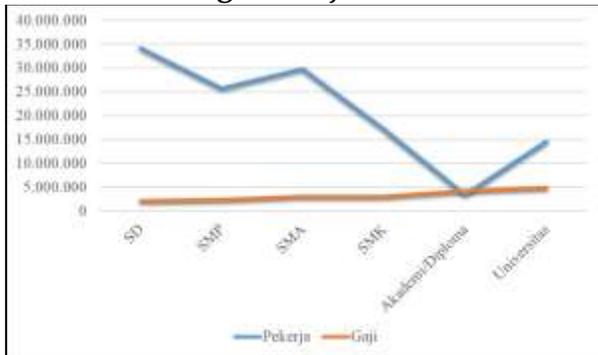
Menurut penelitian (Hastuti and Dewi, 2019) investasi *human capital* merupakan sebuah usaha investasi modal manusia dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan pengetahuan dengan tujuan dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas di bidang pekerjaan atau perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja dan produktivitas pekerja, maka akan memberikan dampak yang baik untuk kualitas sebuah perusahaan. Selain itu, investasi *human capital* juga penting untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan bagi suatu negara.

Penelitian lain dari (Fauzan, 2021) yang menyatakan bahwa investasi *human capital* merupakan investasi pendidikan, keterampilan, dan kesehatan yang dapat meningkatkan produktivitas individu sehingga dapat berkontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya investasi *human capital* diharapkan mampu untuk memperbaiki ketimpangan sosial ekonomi serta mempercepat modernisasi masyarakat.

Individu merupakan sumber daya human capital yang tidak bisa sepenuhnya digantikan dengan mesin. *Human capital* juga sebagai penopang atau sebuah kunci dalam meningkatkan kualitas suatu negara atau perusahaan jika memiliki modal. Menurut penelitian (Hastuti and Dewi, 2019) investasi *human capital* juga berkaitan dengan proses pembentukan modal manusia.

Implikasi Kebijakan Investasi Human Capital

Gambar 1. Tingkat Gaji Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Sejalan dengan teori Becker 1993, yang menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya sekaligus modal yang menghasilkan pengembalian (*return*). Di Indonesia banyak pekerja dengan tingkat pendidikan terakhir SD dibandingkan dengan lulusan Diploma atau Universitas. Namun, rata-rata gaji yang diperoleh per Agustus 2024 lebih tinggi pekerja dengan lulusan Universitas yaitu 4.9 juta daripada lulusan SD yang sebesar 2.1 juta. Artinya, investasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas individu yang pada akhirnya berdampak pada tingkat gaji yang diperoleh.

Permintaan Pendidikan dan Pelatihan Pasar Tenaga Kerja

Bagian ini akan membahas aspek spesifik pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan permintaan pendidikan dan pelatihan setelah sebelumnya membahas bahwa investasi sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selama era ekonomi digital dan revolusi industri 4.0, permintaan tenaga kerja yang adaptif meningkat. Untuk mempersiapkan karyawan untuk bersaing, pelatihan dan pendidikan sekarang sangat penting. Cheremnykh et al. (2021) menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara program pendidikan dan kebutuhan pasar kerja masih merupakan masalah besar. Hal ini terutama berlaku untuk lulusan SMK. Oleh karena itu, program berbasis industri seperti pelatihan pabrik, magang, dan pelatihan kejuruan sangat penting

untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perusahaan sekarang lebih suka calon karyawan yang memiliki keterampilan praktis daripada harus melakukan pelatihan internal dari awal. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja telah menjadi bagian dari permintaan pasar dan bukan hanya ditawarkan oleh institusi pendidikan. Selain itu, keterampilan yang tidak teknis, seperti komunikasi, berpikir kritis, dan tim kerja, mulai sangat dicari. Akibatnya, permintaan pelatihan saat ini seimbang antara keterampilan soft dan teknis. Permintaan yang meningkat ini menunjukkan bahwa industri pekerjaan semakin membutuhkan pekerja yang siap sejak hari pertama.

Pelatihan kerja semakin dibutuhkan karena tuntutan industri untuk lebih efisien dan produktif. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa industri kecil dan mikro di Indonesia sangat bergantung pada tenaga kerja yang terampil. Selain itu, perusahaan cenderung meningkatkan produktivitas mereka melalui pelatihan internal (Krismunita, Yusuf, dan Gunanto, 2023). Pekerja yang dilatih lebih lanjut biasanya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan menghasilkan produk yang lebih konsisten. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya melihat pengalaman kerja kandidat tetapi juga riwayat pelatihan mereka. Selain itu, pelatihan memungkinkan mobilitas kerja ke sektor formal, terutama bagi orang-orang yang sebelumnya bekerja di sektor informal. Pencari kerja dibantu dalam proses rekrutmen dengan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Bahkan saat ini, pelatihan bersertifikasi menjadi syarat administratif untuk seleksi tenaga kerja formal.

Kondisi makroekonomi, lokal, dan industri memengaruhi permintaan pendidikan dan pelatihan serta pasar tenaga kerja. Tingkat investasi, pertumbuhan ekonomi negara, dan industri dominan sangat memengaruhi jenis dan kuantitas keterampilan yang dibutuhkan (Ramadani and Iskandar, 1995). Di daerah dengan industri manufaktur tinggi yang berkembang pesat, pelatihan teknis seperti pengelasan dan otomasi sangat diminati. Sebaliknya, bidang yang dominan oleh sektor jasa lebih membutuhkan pelatihan soft skill seperti pelayanan pelanggan dan komunikasi. Kemajuan digitalisasi dan teknologi juga menghasilkan pelatihan baru seperti literasi digital dan manajemen data. Jenis pelatihan tertentu meningkat seiring dengan kebutuhan pasar yang semakin kompleks. Selain itu, dia mendukung kebijakan pemerintah seperti subsidi pelatihan, program prakerja dan bekerja sama dengan sektor swasta. Masyarakat akan lebih tertarik untuk ikut serta ketika pelatihan menciptakan peluang kerja yang nyata. Desain pelatihan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan ekonomi lokal agar permintaan tetap tinggi dan berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa permintaan pelatihan sangat dipengaruhi oleh hubungan antara ekonomi, teknologi, industri, dan kebijakan publik.

SIMPULAN

Studi ini membuktikan bahwa pengembangan *human capital* melalui pendidikan dan pelatihan memiliki peran vital dalam mendongkrak produktivitas pekerja, menekan angka pengangguran, serta memacu pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Hasil penelitian mengungkap bahwa investasi dalam modal manusia tidak sekadar menaikkan penghasilan perorangan, tetapi juga meningkatkan daya saing tenaga kerja dalam merespons tantangan pasar global, seperti revolusi industri 4.0 dan transformasi digital. Kajian ini memperkaya teori *human capital* Becker (1993) dengan memasukkan elemen kontemporer, termasuk keseimbangan antara keterampilan teknis dan non-teknis (*soft skills*), serta sinergi antara dunia industri dan institusi pendidikan.

Untuk penelitian selanjutnya, beberapa rekomendasi pengembangan yaitu, investigasi dampak investasi *human capital* pada sektor kreatif atau *green jobs*, evaluasi efektivitas program pelatihan berbasis lokal, atau pengukuran peran *human capital* dalam pemulihan ekonomi pascapandemi. Metode kualitatif, seperti studi kasus di industri tertentu, juga dapat memberikan insight lebih mendalam mengenai strategi optimal pengembangan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, A., Harahap, A. S. and Dawi, M. N. (2021) 'Sistem Finansial Pendidikan di Indonesia (Analisis Tentang Signifikansinya Terhadap Pengelolaan Human Capital)', *Hikmah*, 18(2), pp. 119–130. doi: 10.53802/hikmah.v18i2.125.
- Cheremnykh, D. et al. (2021) 'Study of safety indicators of salted Bracken Fern *Pteridium Aquilinum* (L.) Kuhn harvested in the Krasnoyarsk Krai', *E3S Web of Conferences*, 296. doi: 10.1051/e3sconf/202129607005.
- Fauzan, M. A. (2021) *Penentu Tingkat Pendapatan Di Wilayah Indonesia Timur: Teori Human Capital Versus Teori Signaling*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Available at: <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7519>.
- Hani, N. A., Syafitri, N. A. and Azzahra, R. (2025) 'Peran Human Capital dalam Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia , Sebuah Analisis Deskriptif', 5.
- Hastuti, T. T. and Dewi, A. O. P. (2019) 'Peran Human Capital Investment dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro', *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi*, 3(3), pp. 313–324. doi: 10.14710/anuva.3.3.313-324.
- Hutami, R. Y. and Riani, N. Z. (2022) 'Peran Investasi Modal Manusia dan Modal Fisik dalam Meningkatkan Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia', *Ecosains: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembangunan*, 11(1), p. 30. doi: 10.24036/ecosains.11813057.00.

- Krismunita, Y., Yusuf, E. and Gunanto, A. (2023) 'PADA INDUSTRI KECIL DAN MIKRO DI INDONESIA', 12(4), pp. 31–37.
- Prayoga, A. (2019) 'Manajemen pembiayaan pendidikan di madrasah aliyah darussalam sumedang', 3(2), pp. 117–131.
- Ramadani, G. and Iskandar, D. D. (1995) 'Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Di Indonesia', *Choice Reviews Online*, 33(9), pp. 33-1251-33–1251.
- Romadhon, A. (2016) 'Kemandirian Finansial Lembaga Pendidikan Melalui Entrepreneurship Dan Partnership', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), p. 1197. doi: 10.21009/jmp.071

