

# BAGIAN PERTAMA

## BAB I PENGANTAR PEMAHAMAN TENTANG EKONOMI PENDIDIKAN

Oleh  
*Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi., MBA.*

### A. EKONOMI (ECONOMICS)

Samuelson dan Nordhaus (2005), mendefinisikan *ekonomi* (economics) sebagai suatu bidang studi tentang bagaimana masyarakat menggunakan sumber-sumber daya yang *terbatas* (scarcity) untuk memproduksi berbagai komoditi yang bernilai (valuable), dan mendistribusikannya untuk konsumsi individu dan kelompok-kelompok masyarakat pada saat ini dan mendatang. Kata kunci ekonomi adalah '*sumber daya yang terbatas*' (*scarce resources*)

*Ekonomi* menaruh perhatian terhadap sumber daya yang tersedia (supply) dalam jumlah terbatas (scarcity principle), yang dibutuhkan (demand) oleh masyarakat. Bagi penduduk yang tinggal di daerah hutan, dimana kayu merupakan barang yang banyak tersedia dan dapat diperoleh dengan mudah. Dalam hal ini, kayu bukan produk yang memiliki nilai ekonomis bagi penduduk tersebut. Di kota-kota besar, kayu merupakan barang yang ketersediaannya terbatas dan dapat dibeli dengan harga mahal. Bagi penduduk kota besar, kayu merupakan barang yang memiliki nilai ekonomis tinggi.

*Ekonomi* menaruh perhatian pada barang-barang dan jasa-jasa yang dibutuhkan atau potensial dibutuhkan dan *bernilai* (valuable) bagi manusia. Dalam hal ini, ekonomi menaruh perhatian besar terhadap mekanisme "*supply and demand*" (Semakin banyak barang yang tersedia, sedangkan kebutuhan atas barang tersebut menurun/rendah, maka harga barang cenderung rendah. Sebaliknya bila barang yang tersedia adalah terbatas, dan kebutuhan akan barang tersebut meningkat/tingg, maka harga barang tersebut cenderung tinggi/meningkat).

*Ekonomi* mempelajari tentang *efisiensi* dalam penggunaan sumberdaya (produksi) dan dalam aktivitas distribusi terhadap produk (hasil produksi) agar memenuhi dan memuaskan kebutuhan-kebutuhan masyarakat secara efektif. Semakin terbatas sumber daya yang tersedia, maka unsur efisiensi, efektivitas dan produktivitas menjadi persoalan penting dalam ekonomi.

Dalam menghadapi masalah keterbatasan sumber daya (scarcity of resource), dan persoalan "supply and demand", maka para ahli ekonomi (economist) berupaya untuk melakukan hal-hal sebagai berikut. *Pertama* adalah meneliti berlangsungnya sistem-sistem ekonomi (resource allocation, supply-demand, production system, delivery system, dan lain-lain) baik dalam skala luas (makro: bangsa, masyarakat) dan juga dalam skala mikro (organisasi atau perusahaan); *Kedua*, adalah menggunakan pendekatan-pendekatan ilmiah (penggunaan teori-teori ekonomi, model-model teoritik, statistic, econometrics, dan lain lain) untuk memahami dan memecahkan masalah-masalah ekonomi di dalam kehidupan masyarakat dan bangsa.

## B. POKOK BAHASAN EKONOMI (FUNDAMENTAL ECONOMICS QUESTIONS)

Dalam membahas ekonomi (Samuelson dan Nordhaus, 2005), terdapat 3 persoalan pokok yang disebut "*Fundamental Economics*", yaitu persoalan-persoalan "*what to produce*" (apa yang harus diproduksi atau disediakan), "*how to produce*" (bagaimana melakukan produksi atau pengadaannya) dan "*for whom to produce*" (kepada siapa hasil produksi diberikan atau didistribusikan). Pengertian tentang persoalan "*fundamental economics*" dibahas sebagaimana uraian berikut ini.

### 1. WHAT TO PRODUCE? (Apa yang Diproduksi?)

- Komoditas (produk dan jasa) apa saja yang dibutuhkan masyarakat dan harus diproduksi, berapa banyak, dan kapan harus tersedia?

### 2. HOW TO PRODUCE? (Bagaimana Memproduksinya?)

- Siapa yang akan memproduksi komoditas tersebut? Sumber daya apa saja yang digunakan? Bagaimana metode dan teknik untuk memproduksinya?

### 3. FOR WHOM TO PRODUCED? (Untuk Siapa Hasil Produksinya?)

- Siapa yang membutuhkan hasil produksi (komoditas) tersebut? Kelompok masyarakat mana yang membutuhkannya? Berapa besar kebutuhannya?

Pertanyaan yang sering muncul dalam konteks pokok bahasan ekonomi tersebut di atas adalah *siapa* yang mengorganisir, menggerakkan atau mengendalikan kegiatan-kegiatan ekonomi bagi masyarakat. Samuelson dan Nordhaus (2005) mengemukakan beberapa alternatif tentang siapa yang mengorganisir ekonomi, yaitu sebagai berikut:

#### 1. DOMINASI PEMERINTAH

Sebagian besar kebijakan ekonomi ditentukan oleh pemerintah (determinasi, regulasi, intervensi). Kegiatan ekonomi seperti ini disebut sebagai '*Command Economy*' (Ekonomi Terpimpin). Pemerintah menetapkan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan komoditas yang harus diproduksi (volume, kualitas, kuantitas, dan lain-lain), dan distribusinya (siapa yang melakukan, bagaimana melakukannya, berapa harganya, dan lain-lain).

#### 2. EKONOMI PASAR

Keputusan-keputusan yang berkaitan dengan produksi komoditas, distribusi dan konsumsi pada masyarakat, ditetapkan dan dilakukan oleh masyarakat, pengusaha, atau organisasi-organisasi bisnis. Kegiatan ekonomi seperti ini disebut sebagai "*Market Economy*" (Ekonomi Pasar). Organisasi bisnis memproduksi komoditas (what) dengan teknik produksi yang paling hemat biaya (how), dan konsumsi ditentukan oleh masyarakat yang memiliki kebutuhan dan kemampuan (for whom).

#### 3. 'MIXED ECONOMIES'

Pada kenyataannya tidak ada satu pun negara di dunia yang memilih salah satu kutub ekonomi (*Command Economy or Market Economy*). Pada umumnya memilih '*Mixed Economies*', yaitu kombinasi antara *Command Economy* dan *Market Economy*, dengan penambahan bobot ke salah satu kutub. Indonesia dipandang

menganut “*Mixed Economies*” dengan bobot yang lebih besar pada “*Command Economy*”.

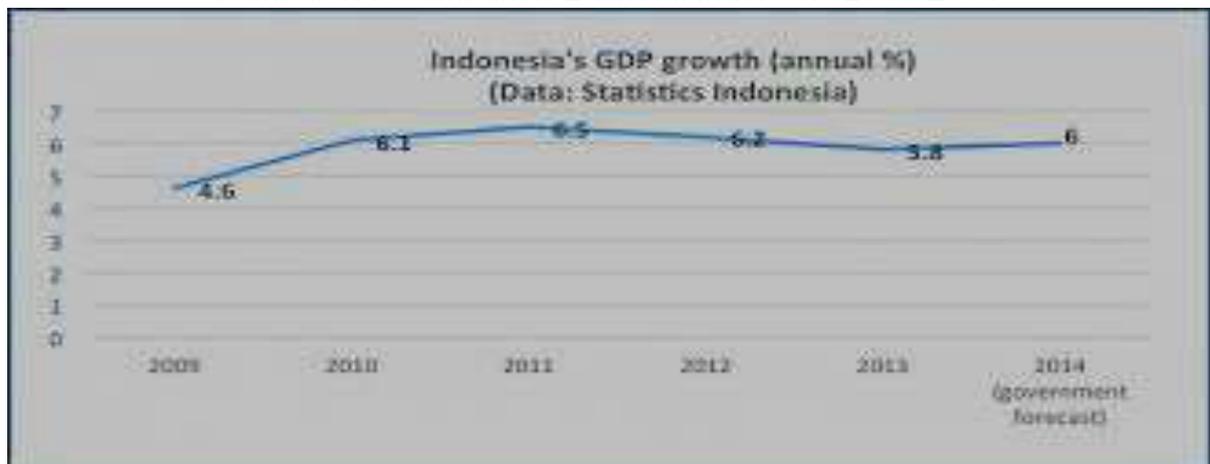
### C. MENGUKUR KEBERHASILAN EKONOMI SUATU BANGSA

Banyak cara mengukur keberhasilan ekonomi suatu bangsa, baik dengan cara melihat pebandingan internal pada bangsa tersebut, atau membandingkan keberhasilan ekonomi suatu bangsa dengan bangsa lain. Beberapa pendekatan yang banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan ekonomi suatu bangsa, antara lain adalah:

#### 1. Pertumbuhan Ekonomi (Economic Growth).

Pertumbuhan ekonomi diukur dari pertumbuhan *Produk Domestik Bruto* (Gross Domestic Product -- GDP), yaitu keseluruhan “output” ekonomi suatu bangsa. Pertumbuhan Ekonomi suatu bangsa (dalam 1 tahun) dihitung dari Produk Domestik Bruto (PDB) bangsa tersebut pada tahun lalu dibandingkan dengan PDB bangsa tersebut pada tahun sebelumnya. Misalnya, PDB tahun 2016 adalah Rp. 106 Triliun dan PDB tahun 2015 adalah Rp. 100 Triliun, maka Pertumbuhan Ekonomi dihitung dengan cara  $(106 - 100)/100 \times 100\% = 6\%$  (Angka Pertumbuhan Ekonomi). Sebagai gambaran dapat dilihat Pertumbuhan Ekonomi Indonesia pada beberapa tahun yang lalu, sebagaimana gambar berikut ini:

Gambar 1: Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2009-2014



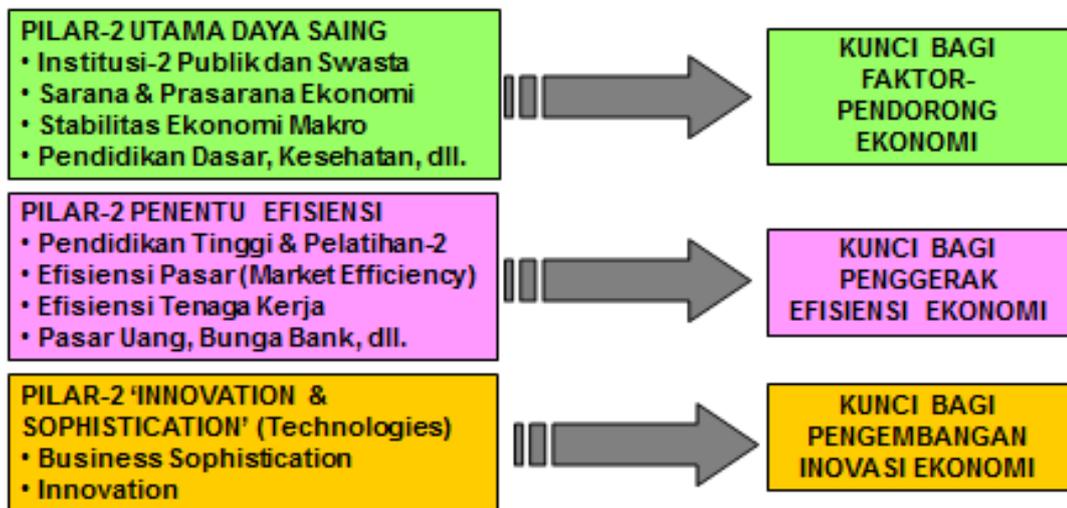
Angka Pertumbuhan Ekonomi tersebut di atas lebih banyak manfaatnya untuk melihat stabilitas dan keberhasilan ekonomi suatu bangsa dari tahun ke tahun. Apakah terjadi peningkatan, penurunan atau stagnasi? Membandingkan Angka Pertumbuhan Ekonomi antar bangsa sebaiknya dilakukan antar bangsa yang setara besar PDBnya). Tentunya harus dilakukan dengan berhati-hati bila kita membanding dua bangsa yang memiliki besaran PDB yang sangat berbeda. Pada negara-negara besar Angka Pertumbuhan Ekonomi-nya relatif tidak besar dan stabil. Sedangkan pada negara-negara kecil yang sedang berkembang, Angka Pertumbuhan Ekonomi-nya dapat mencapai angka pertumbuhan yang tinggi dan dengan kemungkinan berfluktuasi.

#### 2. Daya Saing (Competitiveness)

Kebijakan ekonomi suatu bangsa dapat diukur berdasarkan Indeks Daya Saing (Competitiveness Index). Daya Saing (Competitiveness) adalah serangkaian

kemampuan, sumberdaya atau faktor-faktor ekonomi yang menentukan daya saing dan taraf produktivitas suatu bangsa. Semakin tinggi daya saing ekonomi (competitiveness) suatu bangsa, semakin tinggi taraf produktivitasnya, dan semakin besar kemampuannya untuk menghasilkan 'income' (pendapatan atau penerimaan) bagi masyarakat. Semakin tinggi daya saing ekonomi suatu bangsa, akan mendorong semakin tinggi pertumbuhan ekonominya. Perbandingan daya saing ekonomi antar bangsa atau negara dinyatakan dalam 'Global Competitiveness Index'. Pilar-pilar utama yang menentukan Daya Saing suatu bangsa diukur dari beberapa aspek yang tergambar pada gambar berikut ini (World Economic Forum, Global Competitiveness Report, 2009-2010).

Gambar 2: Pilar-Pilar Utama Daya saing Suatu Bangsa



World Economic Forum: Global Competitiveness Report, 2009-2010

Perbandingan Daya Saing antar bangsa dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1: Global Competitiveness Ranking (GCR) ASEAN

COUNTRY	GCR 2001	GCR 2006	GCR 2009	GCR 2014	TREND
Singapore	10	5	3	2	Meningkat
Malaysia	37	26	24	24	Stabil
Thailand	38	35	36	37	Stabil
Indonesia	55	50	54	38	Naik
Philippines	54	71	87	59	Naik-Turun
Vietnam	62	77	75	70	Naik
Cambodia	na	77	110	88	Naik-Turun

Keterangan:

Ranking dibuat berdasarkan perbandingan Global Competitiveness Index dari 132 negara di dunia (World Economic Forum: *The Global Competitiveness Report 2015*).

### 3. Indeks Pembangunan Manusia (Human Development Index – HDI)

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu bangsa dalam membangun manusia-nya. Salah satu kriteria pengukuran IPM terkait dengan keberhasilan ekonomi suatu bangsa, sebagaimana dijelaskan berikut ini.

Konsep tentang Indeks Pembangunan Manusia (Human Development Index – HDI)

<p><b>THE HDI IS A SUMMARY OF HUMAN DEVELOPMENT. IT MEASURES THE AVERAGE ACHIEVEMENTS IN A COUNTRY IN THREE BASIC DIMENSIONS OF HUMAN DEVELOPMENT</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. A long and healthy life, as measured by life expectancy at birth</b></li> <li><b>2. Knowledge, as measured by the adult (15+) literacy rate and combined primary, secondary and tertiary gross enrollment ratio.</b></li> <li><b>3. A decent standard of living, as measured by GDP per-capita in purchasing power parity (PPP) in terms US dollars.</b></li> </ol>
--

Sumber: *Human Development Report (UNDP) 2007/2008.*

Adapun perbandingan Indeks Pembangunan Manusia (HDI) antar bangsa ASEAN dapat dilihat pada table berikut di bawah ini.

Tabel 2: Peringkat Indeks Pembangunan Manusia (HDI Ranks) Negara ASEAN

WORLD RANK 2005	COUNTRY (FROM 177 COUNTRIES)	WORLD RANK 2012	COUNTRY (FROM 182 COUNTRIES)
25	Singapore	18	Singapore
30	Brunei Darussalam	30	Brunei Darussalam
63	Malaysia	64	Malaysia
78	Thailand	103	Thailand
90	Philippines	114	Philippines
107	Indonesia	121	Indonesia
105	Viet Nam	127	Viet Nam
130	Lao People's Democratic Republic	138	Lao People's Democratic Republic
131	Cambodia	138	Cambodia
132	Myanmar	149	Myanmar

Sumber: Human Development Report (UNDP) 2007/2008 and 2011/2012. [Http://hdi.undp.org](http://hdi.undp.org)

Pada tabel di atas terlihat perkembangan Peringkat Indeks Pembangunan Manusia yang diukur dari 177 negara di dunia. Pada tahun 2005, Indonesia menduduki Peringkat 107 dan pada tahun 2012 mengalami penurunan menjadi Peringkat 121.

Berdasarkan pembahasan tentang Daya Saing suatu bangsa terlihat bahwa aspek pendidikan (mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai dengan jenjang pendidikan tinggi) menjadi Pilar Utama bagi Daya Saing suatu bangsa. Demikian pula dalam pembahasan tentang Indeks Pembangunan Manusia, terlihat bahwa aspek pendidikan (primary, secondary and tertiary educational enrollment) merupakan salah satu kriteria terpenting dalam pembangunan manusia.

Pembahasan-pembahasan tentang *pertumbuhan ekonomi*, *daya saing* dan *pembangunan manusia* suatu bangsa, menunjukkan keterkaitan yang erat antara aspek

ekonomi dan pendidikan. Hal inilah yang mendorong berkembangnya pemahaman tentang pentingnya masalah *Ekonomi Pendidikan* (Economics of Education).

#### D. PENGERTIAN TENTANG EKONOMI PENDIDIKAN (ECONOMICS OF EDUCATION)

Menurut Elchanan Cohn (1979) pendidikan dapat didefinisikan: sebagai proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, ketrampilan, kecerdasan, atau kepribadian manusia, khususnya yang dilakukan melalui institusi/organisasi (pendidikan formal). Adapun ekonomi pendidikan merupakan studi tentang bagaimana masyarakat (melalui institusi/organisasi) menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas untuk *memproduksi kebijakan dan program* pelatihan dan pengembangan pengetahuan, ketrampilan, kecerdasan, dan kepribadian, *secara berkelanjutan*, dan mendistribusikannya bagi individu-individu dan kelompok-kelompok masyarakat, *untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa mendatang*.

Perhatian para ahli ekonomi pendidikan dipusatkan pada hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan, yaitu:

1. Pendidikan menghasilkan 'outcomes', yaitu sumber daya manusia (human capital) yang dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi, peningkatan kesejahteraan dan penghasilan masyarakat, serta berdampak positif bagi kehidupan sosial-ekonomi masyarakat.
2. Penyelenggaraan pendidikan formal (sekolah-sekolah) telah berorientasi dan berupaya untuk memenuhi prinsip "*Economies of Scale*", skala kegiatan usaha yang memegang prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Dalam konteks ini, pemerintah (government) memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan kegiatan pendidikan.
3. Kebutuhan (demand) masyarakat yang sangat besar akan ketersediaan pendidikan, distribusi pendidikan bagi individu dan kelompok-kelompok masyarakat, serta besarnya biaya (cost and expenses) yang dikeluarkan masyarakat untuk pendidikan. Pada sisi lain, kesempatan masyarakat untuk menikmati pendidikan (supply) masih belum dapat direalisasikan sepenuhnya.

#### E. ISU-ISU POKOK DALAM EKONOMI PENDIDIKAN:

1. Identifikasi dan pengukuran nilai-nilai ekonomis pendidikan: berapa besar kebutuhan masyarakat akan pendidikan? Berapa besar investasi (sarana dan prasarana pendidikan) dan biaya-biaya (gaji guru dan biaya operasional pendidikan) yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan (formal)?
2. Alokasi sumber-sumber daya dalam pendidikan: berapa besar sumber-sumber daya yang digunakan dalam elemen-elemen sistem *Input-Process-Output* pada penyelenggaraan pendidikan? Pada sisi *Input* antara lain adalah banyaknya calon peserta didik, kemampuan orangtua, potensi anak, sumber daya manusia (guru), sarana dan prasarana pendidikan, dan lain-lain; Pada sisi *Process* antara lain adalah manajemen pendidikan, kurikulum, proses belajar mengajar, evaluasi pendidikan dan lain-lain; Pada sisi *Output* antara lain adalah jumlah lulusan, kualitas lulusan, bekal pendidikan lanjutan, pemenuhan kebutuhan tenaga kerjas, dan lain-lain.
3. Gaji guru merupakan faktor kritis dalam pembiayaan pendidikan, baik karena menyangkut jumlah biaya yang besar (gaji, tunjangan, transport, jaminan kesehatan,

dan lain-lain), serta dampaknya bagi proses pendidikan (kompetensi, motivasi kerja, komitmen profesional, dan lain-lain pada guru).

4. Pembiayaan pendidikan: siapa yg berkewajiban membiayai pendidikan? Berapa besar kewajiban pembiayaan pendidikan yang wajib ditanggung pemerintah? Apa yang menjadi hak dan kewajiban masyarakat (tax-payer)?
5. Perencanaan penyelenggaraan pendidikan wajib memperhitungkan dampak pada penggunaan sumber-sumber daya yang terbatas (tanah/lahan, sarana dan prasarana transportasi public, sumber daya listrik dan air, dan lain-lain).
6. Pendidikan dan Kesempatan Kerja: Sejauhmana masyarakat dapat menampung lulusan pendidikan? Kualifikasi tenaga kerja apa yang dibutuhkan masyarakat? Berikut di bawah ini adalah contoh tentang gambaran Angkatan Kerja dalam masyarakat dari tahun ke tahun.

Tabel 2: Jumlah Penduduk Usia 15+ yang Bekerja Menurut Pendidikan

PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DITAMATKAN	2005	2008 (AGT)	2010 (FEB)
SD KE BAWAH	53,39 (56%)	55,33 (54%)	55,31 (51%)
SMP	18,56 (19%)	19,04 (19%)	20,30 (19%)
SMA	11,57 (12%)	14,39 (14%)	15,63 (15%)
SMK	6,28 (7%)	6,76 (7%)	8,34 (8%)
DIPLOMA I/II/III	2,17 (3%)	2,87 (3%)	2,89 (3%)
UNIVERSITAS (PT)	2,98 (3%)	4,15 (4%)	4,94 (5%)
<b>TOTAL</b>	<b>94,95 (100%)</b>	<b>102,05 (100%)</b>	<b>107,41 (100%)</b>
<b>PERTUMBUHAN/TAHUN</b>	-	2,5%	2,6%

Sumber: *Statistik Indonesia 2010*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Data pada table tersebut di atas memberikan gambaran bahwa 70% tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan dasar (SD dan SMP), 26% memiliki tingkat pendidikan menengah, dan hanya 5% yang memiliki tingkat pendidikan tinggi.

#### F. PUSAT PERHATIAN DARI EKONOMI PENDIDIKAN

1. Ekonomi Pendidikan memandang bahwa pendidikan merupakan suatu *industri*. Hal mana dapat dilihat dari: (a) siswa yang mendaftar (*enrollment*) mencapai jumlah jutaan individu (*pasar yang besar*), (b) tenaga kerja (guru dan karyawan) yang bekerja pada sektor pendidikan sangat besar (*kesempatan kerja*), (c) pembiayaan pendidikan mencapai jumlah yang besar (di Indonesia saat ini mencapai sekitar 12% dari APBN), dan (d) penerimaan (*revenues*) sektor pendidikan (dari masyarakat) mencapai nilai yang sangat besar.
2. Ekonomi Pendidikan memusatkan perhatian pada kegiatan pendidikan yang menghasilkan 'outcomes' berupa *Human Capital* yang memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi, yang menghasilkan peningkatan kesejahteraan atau penghasilan masyarakat yang berdampak positif bagi kehidupan sosial-ekonomi masyarakat. "*Human Capital* adalah pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan

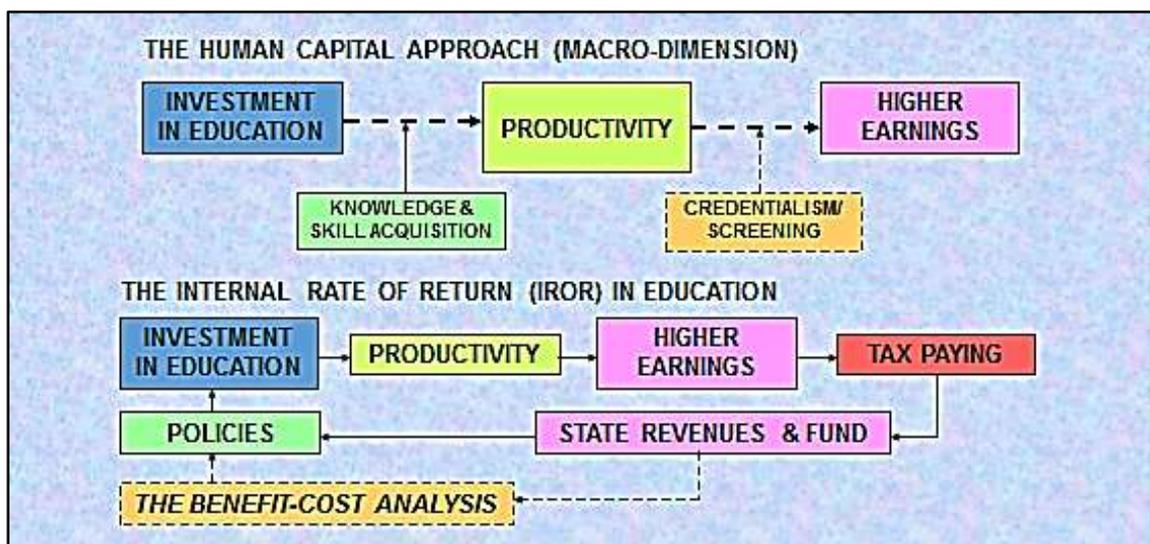
yang relevan, serta potensi dan kapasitas pembelajaran yang dimiliki individu dalam organisasi yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi

3. Ekonomi Pendidikan memusatkan perhatian pada penyelenggaraan pendidikan yang memenuhi prinsip "*economies of scale*" (efisiensi, produktivitas, kuantitas dan kualitas, dll). Dalam hal ini dikenal konsep-konsep "*Production Function*" dan "*Cost Function*".
4. Ekonomi Pendidikan memusatkan perhatian pada kebutuhan dan distribusi pendidikan bagi individu dan kelompok-kelompok masyarakat, serta biaya dan investasi yang dikeluarkan pemerintah dan masyarakat untuk pendidikan.

## G. INVESTASI DALAM PENDIDIKAN (INVESTMENT IN EDUCATION)

1. Pendidikan sebagai suatu produk industri akan mengikuti konsep yang didasarkan pada teori "*Human Capital*". Menurut teori '*Human Capital*' bahwa pendidikan adalah investasi untuk menghasilkan ketrampilan-ketrampilan (skills) dan pengetahuan (knowledge) yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, yang selanjutnya akan meningkatkan penghasilan (earnings) individu dan masyarakat. Tingkat penghasilan yang tinggi merupakan sumber penerimaan pajak bagi pemerintah, yang selanjutnya akan menjadi sumber dana pembangunan pada berbagai sektor pelayanan publik (lihat Gambar 3 berikut di bawah ini)
2. Secara statistik telah dibuktikan bahwa negara yang masyarakatnya memiliki tingkat pendidikan (enrollment or graduation rate) yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat semakin tinggi pula tingkat kehidupan (kesejahteraan) ekonominya. Tingkat penghasilan masyarakat yang tinggi merupakan sumber penerimaan pajak bagi pemerintah, yang berarti pula menjadi sumber dana bagi investasi dalam pendidikan dan sector-sector pelayanan publik. Gambar berikut ini menunjukkan mekanisme penghimpunan sumber dana untuk investasi dan pengembalian investasi dalam pendidikan

Gambar 3: Investasi dalam Pendidikan



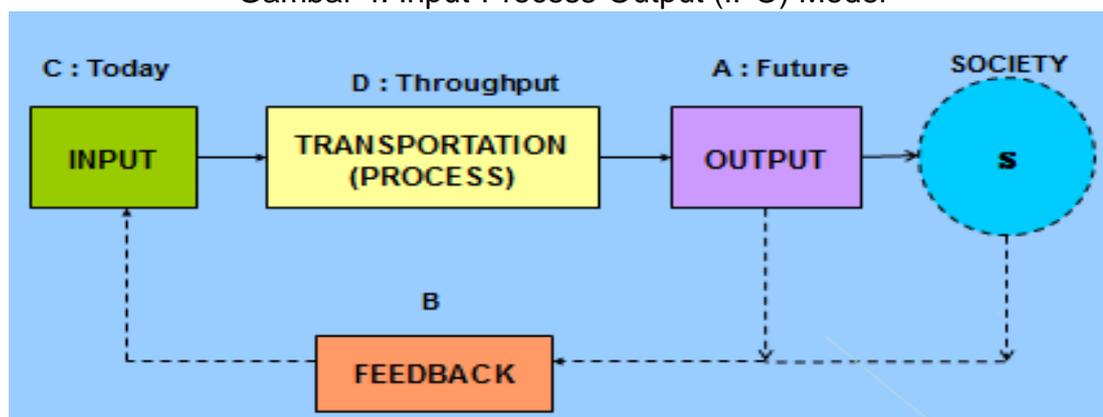
### 3. RATIONALE OF INVESTMENT IN EDUCATION

- a. Berdasarkan sudut pandang ekonomi pendidikan, maka pendidikan (formal) dapat dipandang sebagai wahana untuk memproduksi "*human capital*", yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam masyarakat. Dalam hal ini, pendidikan memproduksi dan menghasilkan "*human capital*" (Skilled and Semi-skilled labor), dan pendidikan merupakan metode yang berfungsi mengurangi "*waste*" dalam proses pengembangan "*human capital*", dan berfungsi meningkatkan "*cost-effectiveness*" dalam pembiayaan dan penggunaan sumber dana.
- b. Investasi dalam pendidikan dirancang berdasarkan proses penyelenggaraan pendidikan, mulai dari perencanaan pendidikan (kurikulum), pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pendidikan, dan sampai dengan penetapan lulusan pendidikan. Berdasarkan proses penyelenggaraan pendidikan, dirancang pula kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan, sumber daya manusia (guru dan karyawan), dan kebutuhan sumber daya pendidikan lainnya.
- c. "*Human Capital*" dan Pertumbuhan Ekonomi. Penelitian Hanushek, Jamison, Jamison, dan Woessmann (2008) dilakukan dengan melakukan pengukuran taraf '*human capital*' suatu bangsa dengan cara menilai kemampuan kognitif (cognitive skills) para pelajar berdasarkan hasil tes matematika dan ilmu pengetahuan alam (math & science test) pada tahun 1960, 1980, dan 2000. Sampel penelitian adalah para pelajar tingkat pendidikan dasar pada 50 negara. Pengukuran pertumbuhan ekonomi (economics growth) masing-masing negara dilakukan berdasarkan rata-rata pertumbuhan Produk Domestik Bruto (GDP) dalam kurun waktu tahun 1960-2000. Penelitian ini menyimpulkan bahwa negara-negara yang para siswanya memiliki hasil '*Math-Science Test*' yang tinggi pada tahun 1960-1980, negara-negara tersebut menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi pada 1980 s/d 2000. Hal ini menunjukkan bahwa para siswa dalam 15-20 tahun kemudian menjadi tenaga kerja yang memiliki '*cognitive skills*' yang tinggi, dan menjadi '*Human Capital*' yang berperan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negaranya.

### H. THE EDUCATION PRODUCTION FUNCTION

1. Fungsi Produksi (Production Function) dalam penyelenggaraan pendidikan formal merupakan *aplikasi dari konsep ekonomi tentang produksi barang/jasa di dalam pendidikan*. Konsep ini bertolak dari Model '*Input-Process-Output*' (IPO) sebagaimana tergambar pada model berikut ini.

Gambar 4: Input-Process-Output (IPO) Model



- a. faktor *input*, antara lain adalah kondisi siswa, latar belakang sosial-ekonomi keluarga, sarana-prasarana sekolah, pembiayaan pendidikan, dan lain-lain.
  - b. faktor *process*, antara lain adalah metode pembelajaran, program pelatihan, sistem penilaian, dan lain-lain.
  - c. faktor *output* antara lain adalah kuantitas dan kualitas lulusan, keberhasilan melanjutkan studi, ketrampilan bekerja, skor pada '*standardized test*', ketenagakerjaan, dan lain-lain.
2. Cohn (1979) memberikan contoh-contoh tentang factor-faktor *Input* dan *Output* berdasarkan suatu studi pada Pennsylvania Public School (1975), sebagaimana digambarkan berikut ini.

Tabel 3: Ouputs in the Pennsylvania Educational Quality Assessment Model

OUTPUTS	BRIEF DESCRIPTION
1	Self-Concept
2	Understanding Others
3	Mathematical Basic Skills
4	Interest in School
5	Citizenship
6	Health Habits
7	Creativity Potential
8	Creativity Ouput
9	Vocational Development
10	Appreciation for Human Accomplishments
11	Preparation for Change

Sumber: Cohn (1979, p. 185).

Tabel 4: Manipulable Inputs in the Pennsylvania Model

INPUT	BRIEF DESCRIPTION
1	Average Extracurricular Expenditure per Secondary School Pupil
2	Administrative Man Hours per Secondary School Pupil
3	Auxiliary Man Hours per Secondary School Pupil
4	Library Books Available for Checkout per Pupil
5	Crowding: Ratio of Actual Enrollment to State-rated Capacity
6	Teacher Classroom Practices
7	Average Class Size
8	Curriculum Unit Available for Student Registration per grade
9	Counselors per Secondary School Pupil
10	School Usage of Innovations
11	Accessibility of Library
12	Preparation of Coefficient (Teacher Specialization)
13	Paraprofessional Support
14	Student per Academic Faculty
15	Teacher's Education
16	Teacher's Teaching Experience
17	Teacher Load (Instructional Hours per Week)
18	Average Teachers' Salary

Sumber: Cohn (1979, p. 186).

## I. THE EDUCATIONAL COST FUNTION

Berdasarkan “Theory of the Cost Function” biaya-biaya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat diklasifikasikan berdasarkan fungsinya, yaitu sebagai berikut:

1. “*Direct Cost*” adalah biaya-biaya yang berhubungan langsung dengan proses atau aktivitas belajar siswa. Misalnya: biaya pengadaan buku, alat tulis, seragam siswa, penerangan, spidol, gaji guru, dan lain-lain.
2. “*Indirect Cost*” adalah biaya-biaya yang tidak berhubungan langsung dengan proses dan aktivitas belajar siswa. Misalnya: biaya pemeliharaan sarana dan prasarana, biaya hubungan masyarakat, biaya pelatihan guru, dan lain-lain.
3. ‘*Opportunity Cost*’ adalah biaya-biaya yang belum pasti digunakan namun telah ikut diperhitungkan/dianggarkan. Misalnya: dalam kondisi normal, 1 unit barang dapat diproduksi dalam 2 hari dengan biaya 2 hari upah, tetapi diperkirakan kondisi kerja tidak stabil, kemungkinan 1 unit barang diproduksi dalam 3 hari (3 hari upah), maka, kemungkinan tambahan biaya 1 hari upah (*opportunity cost*) diperhitungkan dalam penyusunan anggaran.
4. ‘*Economic Cost*’ adalah biaya minimal (terendah) yang harus dikeluarkan untuk memproduksi output pada tingkat kuantitas tertentu. Misal: seorang guru junior digaji Rp. 5.000.000/bulan dan mampu mengajar kelas dengan 20 siswa. Seorang guru senior digaji Rp. 8.000.000/bulan dan mampu mengajar kelas dengan 30 siswa. Maka, apabila terdapat kelas dengan 20 siswa, maka biaya akan lebih ekonomis bila menugaskan guru junior saja.
5. “*The Economics of Scale*”. Semakin banyak jumlah siswa per-kelas, semakin kecil biaya pendidikan per-siswa sampai pada titik tertentu (titik terendah pada kurva  $U$ ). Titik tersebut menunjukkan nilai ekonomis tertinggi, dan apabila melewati titik tersebut akan terjadi ‘*diseconomies of scale*’ (biaya per-siswa menjadi tidak ekonomis). Aplikasi konsep ‘*economies of scale*’ yaitu bahwa sekolah yang tidak mencapai skala ekonomis optimal, perlu pertimbangan untuk direorganisasi. misalnya dengan cara digabungkan (*merger*) dengan sekolah lain. Tujuannya adalah untuk konsolidasi biaya tetap: gaji kepala sekolah, biaya humas, dan lain-lain, melakukan efisiensi pada *input-costs*: biaya-biaya pengadaan, biaya tenaga kerja, dan lain-lain.
6. ‘*Fixed Cost and Variable Cost*’. *Fixed Cost* adalah biaya yang bersifat tetap dan tidak tergantung pada volume produksi (jumlah siswa). Misalnya: gaji guru perbulan adalah *Fixed Cost*, berapapun jumlah siswa yang diajarnya. *Variable Cost* adalah biaya yang bergantung pada volume produksi (jumlah siswa). Misalnya: biaya pakaian seragam siswa, jumlahnya akan mengikuti (tergantung) pada jumlah siswa, dimana semakin banyak siswanya, semakin besar biayanya.

Pemahaman tentang konsep “*Production Function*” dan “*Cost Function*” akan sangat bermanfaat dan berguna bagi para pimpinan dan pemilik organisasi pendidikan, untuk dapat menyelenggarakan pendidikan secara ekonomis.

## DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN

- Belfield, C.R. and H.M. Levin (Eds.). *The Price We Pay: Economic and Social Consequences of Inadequate Education*. Washington, DC: Brookings Institution Press, 2007.
- Cohn, Elchanan. *The Economics of Education*. Cambridge, MS: Barllinger Publishing Company, 1979.
- Costrel, R., E.A. Hanushek, and Susana Loeb. What Do Cost Function Tell Us about the Cost of an Adequate Education. *Peabody Journal of Education*, 83, 2008, pp. 198-223.
- Hanushek, E.A., D.T. Jamison, E.A. Jamison, and L. Woessmann. Education and Economic Growth. *Education Next*, Spring, 2008, pp. 62-70.
- Human Development Report (UNDP) 2007/2008 and 2011/2012. [Http://hdi.undp.org](http://hdi.undp.org)
- Johns, R.L. and E.L. Morphet. *The Economics & Financing of Education: A Systems Approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1975.
- Samuelson, P.A., and W.D. Nordhaus. *Economics*. New York: McGraw-Hill, 2005.
- Statistik Indonesia 2010*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- World Economic Forum: *The Global Competitiveness Report 2009, 2010, and 2015*

## BAGIAN PERTAMA

### BAB II

## PENDEKATAN “*BEHAVIORAL ECONOMICS*” DALAM EKONOMI PENDIDIKAN

Oleh

*Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi., MBA.*

### A. PENGERTIAN UMUM “*BEHAVIORAL ECONOMICS*”.

Dewasa ini, studi ekonomi pendidikan banyak diwarnai oleh pendekatan “*Behavioral Economics*” (Perilaku Ekonomi). Pendekatan ini merupakan suatu kombinasi bidang studi psikologi (*behavioral science*) dan studi ekonomi-mikro (*micro-economy*). Berkembang pada awal 1970an. Tokoh-tokoh perintisnya antara lain adalah Gabriel Tarde, George Katona, Laszlo Garai, Ward Edwards, Amos Tversky dan Daniel Kahneman.

Pada awal perkembangan ‘*behavioral economics*’ banyak dibahas tentang ‘*the cognitive models of decision-making under risk and uncertainty to the economic models of rational behavior*’ (Model Pengambilan Keputusan berbasis kognitif yang digunakan dalam kondisi berisiko dan tidak menentu. Model ini merupakan pengembangan dari model perilaku ekonomi yang rasional).

‘*Behavioral Economics*’ merupakan perilaku individual atau perilaku organisasional (kelompok atau organisasi) yang dilandasi oleh motif-motif ekonomi atau ‘*profit*’ (*economics or profit motives*) dan diwujudkan dalam bentuk-bentuk perilaku pengambilan keputusan (misal: pengambilan keputusan berdasarkan *Rational Model*, *Bounded Rationality Model*, *Prospect Theory*, dan lain-lain), bentuk ‘*entrepreneurship behavior*’ (perilaku kewirausahaan), dan ‘*long-term goal oriented behavior*’ (perilaku ekonomi yang berorientasi jangka panjang, misalnya dalam bentuk “*saving*”, atau “*investment*”)

### B. PERILAKU PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Bibin Rubini dan Widodo Sunaryo (2016) mengemukakan bahwa proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan merupakan suatu kesatuan yang diklasifikasikan menjadi 2 tahap yang berurutan, yaitu sebagai berikut:

1. *Tahap Pemecahan Masalah* merupakan tahap yang mengandung upaya-upaya untuk merumuskan pokok masalah, mengumpulkan data atau fakta yang relevan, melakukan analisis faktor-faktor penyebab masalah (misal: menggunakan “*Fishbone Analysis*”), dan menyusun alternatif-alternatif pemecahan masalah (misal: berdasarkan prinsip SMART, yaitu *Spesifik, Measurable, Relevant* dan *Time-framed*).
2. *Tahap Pengambilan Keputusan* merupakan tahap yang mengandung unsur memilih dan memutuskan alternatif pemecahan (solusi) terbaik dari beberapa alternatif pemecahan masalah yang tersedia. Upaya memilih salah satu alternatif terbaik dapat dilakukan, antara lain menggunakan “*Cost and Benefit Analysis*”, “*Cost Effectiveness Analysis*”, “*Stakeholders Analysis*”, dan lain-lain. Berdasarkan alternatif yang dipilih, selanjutnya diputuskan langkah-langkah (rencana) tindakan untuk menyelesaikan masalah

Pendekatan-pendekatan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, secara garis besar dapat dibedakan menjadi 2 (dua) pola pendekatan, sebagaimana gambar berikut ini.

Gambar 4: Pendekatan dalam Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan



Individu atau kelompok melakukan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilandasi pada motif atau tujuan-tujuan yang paling menguntungkan (economics or profitable), yang antara lain:

1. Menghindari risiko (risk-aversion): memilih alternatif pemecahan masalah atau keputusan yang diperhitungkan mengandung risiko atau kerugian terkecil
2. Menyelesaikan konflik atau ketidakpastian (uncertainty condition): menetapkan suatu keputusan dengan tujuan memperoleh kepastian, keseimbangan atau keamanan tentang pekerjaan yang dihadapi, agar terhindar dari kerugian atau masalah lain.
3. Mencapai tingkat efisiensi dengan tujuan untuk meraih tingkat keuntungan (profitability), tingkat produktivitas (productivity), atau untuk melakukan optimalisasi (optimalization), dan lain-lain.
4. Memperoleh kepuasan dalam pengambilan keputusan, yaitu bahwa keputusan yang diambil merupakan keputusan yang paling memberikan kepuasan atau pemenuhan kebutuhan (satisficing or fulfilling the need) dari sang pengambil keputusan.

Individu melakukan proses pengambilan keputusan secara perorangan (individual) atau kelompok (collective or group), dengan menggunakan berbagai pendekatan atau berdasarkan sudut pandang, yaitu:

1. Pendekatan '*Intuitive*' (intuitive decision making), yaitu tindakan pengambilan keputusan yang berlangsungnya secara tidak disadari (unconscious), dan merupakan kombinasi dari unsur-unsur pengalaman dan kemampuan rasional, serta berantisipasi pada peluang di masa yang akan datang
2. Pendekatan '*Rational*', yaitu berdasarkan metode-metode *Rational Choice*, *Bounded Rationality*, *Prospect Theory*, dan lain-lain.
3. Modus '*Sentiment*', yaitu pengambilan keputusan berdasarkan unsur perasaan, suasana hati atau kondisi emosional tertentu, yang diwujudkan dalam bentuk perilaku pengambilan keputusan karena "like-or-dislike" (suka atau tidak-suka), atau secara "impulsive" (dikendalikan oleh impuls atau dorongan yang tidak-disadari, dari dalam diri individu).

### C. PERILAKU KEWIRAUSAHAAN (ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR).

Perilaku Kewirausahaan merupakan bentuk-bentuk perilaku individu yang dilandasi oleh tujuan (motive or spirit), yaitu:

1. Merubah risiko atau tantangan untuk menjadi peluang baru (business opportunity)
2. Menggunakan pemikiran/ide-ide untuk memecahkan masalah dan melakukan tindakan perbaikan yang inovatif (innovative behavior)
3. Melakukan pengambilan keputusan dengan mengambil alternatif risiko yang paling mungkin bisa diterima (risk-taking behavior)

Seorang Wirausahawan (Entrepreneur) bila 'melihat' suatu peluang usaha baru (produk atau pelayanan) akan berupaya untuk melansir usaha baru tersebut untuk direalisasikan. Wirausahawan adalah individu yang melakukan tindakan, dengan memperhitungkan risiko, untuk menciptakan peluang, dimana individu lain tidak melihat adanya peluang tersebut dan bahkan dipandang sebagai masalah atau ancaman. Pada umumnya, wirausaha memulai usahanya dari pekerjaan atau usaha yang kecil, dan ia berupaya mengembangkan pekerjaan atau usaha tersebut.

Schermerhorn (2005) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan karakteristik psikologis yang paling menonjol antara seorang wirausahawan dan manajer (kepala dari suatu bagian dalam organisasi), yaitu:

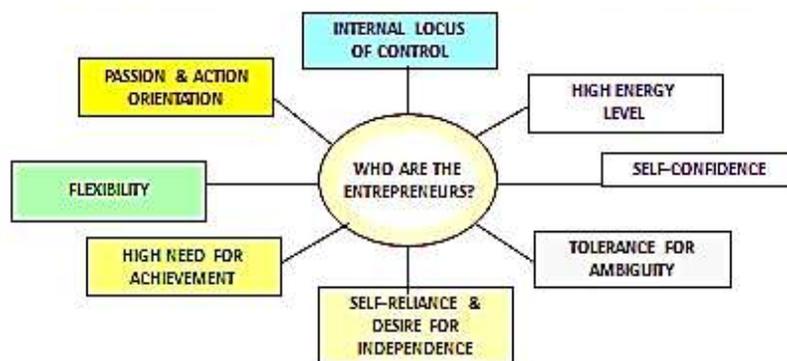
1. Seorang wirausahawan lebih didominasi oleh '*need for achievement*' (kebutuhan atau motivasi untuk berprestasi), dan manajer lebih didominasi oleh '*need for promotion and power*' (kebutuhan atau motivasi untuk memperoleh promosi dan kekuasaan).
2. Seorang wirausahawan berambisi untuk mengendalikan secara pribadi terhadap tujuan-tujuan yg ingin dicapai (personal control of destiny). Sedangkan seorang manajer lebih berorientasi pada kesepakatan (consensus) atas tujuan yang ingin dicapai oleh bagian yang dipimpinnya.
3. Seorang wirausahawan menyenangi situasi-situasi yang menuntut mereka mengambil keputusan (tolerance for ambiguity), dengan rasa percaya diri, dan keberanian mengambil risiko. Seorang manajer lebih menyenangi situasi-situasi yang bisa diperkirakan atau diprediksi sehingga mereka dapat mempersiapkan suatu perencanaan kerja yang baik untuk menghindari risiko yang tidak diinginkan.

Menurut Schermerhorn (2005), dewasa ini dalam menghadapi perkembangan lingkungan usaha yang dinamis atau penuh dgn perubahan-perubahan cepat, maka organisasi dan manajer dituntut untuk senantiasa melakukan adaptasi dan pembaharuan (renew) secara cepat dan berkesinambungan. Keberhasilan ini ditentukan oleh *spirit of entrepreneurship* yang dimiliki organisasi dan para manajernya.

Selanjutnya, Schermerhorn (2005) mengemukakan karakteristik yang paling menonjol pada para wirausahaan (entrepreneurs). Karakteristik ini juga yang dapat membedakan seorang wirausahawan atau berjiwa (spirit) wirausaha dengan mereka yang tidak menjadi wirausahawan atau tidak memiliki jiwa wirausaha, yaitu sebagaimana digambarkan berikut ini.

Gambar 4: Karakteristik Wirausahawan (Entrepreneurs)

## PERSONAL TRAITS & CHARACTERISTICS OF ENTREPRENEURS



Schermerhorn, 2005, p. 245	
INTERNAL LOCUS OF CONTROL: KONTROL TERHADAP TUJUAN YANG INGIN DICAPAI, MENGARAHKAN DIRI SENDIRI DAN BERUPAYA MANDIRI	SELF-CONFIDENCE: MERASA KOMPETEN, PUNYA KEYAKINAN DIRI, DAN BERANI MENGAMBIL KEPUTUSAN-KEPUTUSAN.
HIGH ENERGY LEVEL: PERSISTENT, BEKERJA-KERAS DAN SANGGUP MENGELOARKAN UPAYA BESAR UNTUK MENCAPAI SUKSES	PASSION & ACTION ORIENTATION: BERKEMAUAN KUAT DAN BERUPAYA MENGATASI MASALAH, DAN TIDAK MEMBUANG-BUANG WAKTU.
HIGH NEED FOR ACHIEVEMENT: TERMOTIVASI KUAT MENCAPAI TUJUAN YANG MENANTANG, DAN MENDAMBAKAN UMPAN-BALIK ATAS KINERJANYA	SELF-RELIANCE & DESIRE FOR INDEPENDENCE: INGIN MANDIRI, PERCAYA DIRI, INGIN MEMILIKI ATAU MENGENDALIKAN USAHA SENDIRI (NON-BURUH)
TOLERANCE FOR AMBIGUITY: RISK-TAKERS. TERTANTANG UNTUK MENGHADAPI DAN MENYELESAIKAN SITUASI YANG 'UNCERTAINTY'	FLEXIBILITY: BERSEDIA MENGHADAPI MASALAH. SEGERA MERUBAH TINDAKAN BILA RENCANA YANG DIJALANKAN TIDAK BERHASIL

Sumber: Schermerhorn (2005)

### D. PERILAKU MENABUNG (SAVING BEHAVIOR)

“Saving” (Tabungan) adalah penghasilan yang tidak dibelanjakan atau dikonsumsi. Cara-cara membuat tabungan adalah menyisihkan uang dan menyimpannya sebagai deposito (tabungan dengan bunga/interest), iuran dana pension untuk jaminan hari tua, atau disimpan sendiri secara tunai dengan menggunakan peti besi (brankas) atau kotak tabungan (celengan).

Perilaku menabung dapat dilihat sebagai upaya melakukan penghematan (mengurangi pembiayaan atau pengeluaran). Perilaku menabung dapat juga dilihat sebagai strategi penempatan uang dengan risiko yang kecil (misalnya dalam bentuk deposito atau asuransi pensiun), dibandingkan dengan melakukan strategi penempatan uang melalui ‘investment’ yang berpotensi memiliki risiko lebih besar.

Pada sisi psikologis, perilaku menabung dapat dilihat sebagai aspek penundaan pemenuhan atau pemuasan kebutuhan saat ini (delay for gratification), dengan untuk diaktualisasikan atau diakumulasikan pada saat yang akan datang. Misalnya: menabung untuk membeli rumah, kendaraan, dan lain-lain. Pendidikan tentang menabung pada anak-anak merupakan suatu pendidikan untuk membangun sifat kepribadian atau perilaku pengendalian diri (self-control) pada anak-anak. Perilaku pengendalian diri merupakan perilaku ekonomik (behavioral economics) yang sangat diperlukan dalam

kehidupan anak kelak (pada masa dewasa) di lingkungan sekolah, tempat bekerja, atau dalam kehidupan masyarakat luas.

Pemerintah berkepentingan dengan perilaku menabung masyarakat karena perilaku menabung (tidak dikonsumsi) dapat menekan laju inflasi, membangun pola hidup sederhana, dan menghimpun dana tabungan masyarakat untuk menjadi suatu sumber dana yang dapat digunakan bagi pembangunan masyarakat sendiri. Tingkat Tabungan Nasional, bersumber dari tabungan-tabungan masyarakat, dapat menunjukkan tingkat kesejahteraan hidup suatu bangsa, sebagaimana dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 3: Gross National Saving (% of GDP) by ASEAN Countries

NO	COUNTRY	GROSS SAVING (% OF GDP)			NOTE
		2010	2012	2014	
1	Singapore	52	48	47	Advanced
2	Thailand	31	30	30	Developing
3	Malaysia	34	32	31	Developing
4	Indonesia	32	31	30	Developing
5	Philippine	60	42	22	Less-Developing
6	Vietnam	30	32	29	Less-Developing
7	Cambodia	18	19	13	Less-Developing
8	Myanmar	-	-	19	Less-Developing
Rata2 Negara Asia yg Maju (Singapore, Jepang, Korea SL, dll)				43	Advanced

Sumber: *The World Bank, WDI Table 2013 & Economics Watch 2014*

## E. THE PSYCHOLOGY OF SAVING

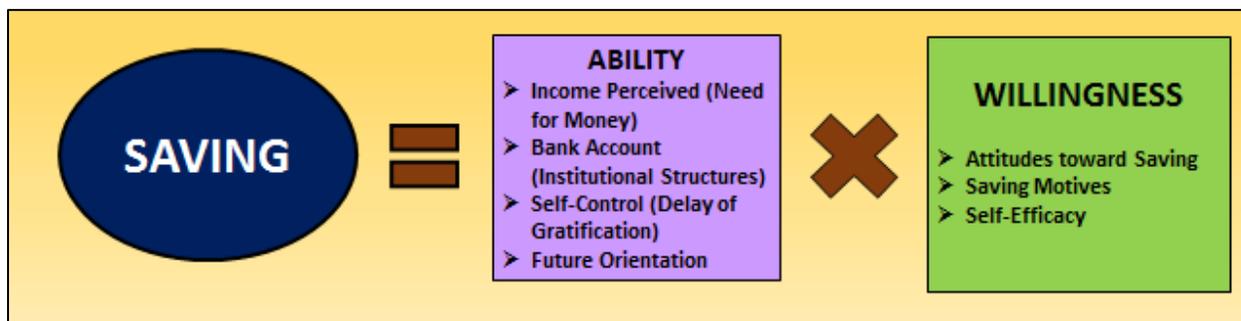
Anak dan remaja memiliki dunia atau kehidupan ekonomik, yaitu kegiatan-kegiatan menerima (penerimaan atau pendapatan), memperhitungkan (kalkulasi, penilaian, dan lain-lain), atau membelajarkan uang yang dimilikinya. Annette Otto (2012) mengemukakan bahwa perkembangan kehidupan ekonomik anak, sebagai berikut:

1. *Berkembangnya pemahaman tentang penghasilan (income)*. Anak menerima uang dari orangtua dalam bentuk uang saku harian, hadiah ulang tahun, hadiah prestasi, dan lain-lain. Sebagian remaja mendapat penghasilan tambahan diluar pemberian orangtua, misalnya memperoleh hadiah dari suatu lomba.
2. *Berkembangnya proses belajar tentang kebebasan penggunaan uang (freedom of spending)*. Anak-anak belajar membelanjakan uang dari orangtua, dimulai dengan belanja bersama, membeli berdasarkan rekomendasi orangtua, sampai anak atau remaja mengambil keputusan untuk belanja sendiri (walaupun masih dibawah pengawasan orangtua).
3. *Tanggungjawab atas penghasilan atau pendapatan*. Anak belum dituntut bertanggungjawab untuk mencari penghasilan (income) sendiri. Anak merasakan bahwa orangtua bertanggungjawab memberikan penghasilan kepada mereka. Kasus

pada beberapa kelompok masyarakat, sebagian remaja telah dituntut untuk membantu mencari tambahan penghasilan keluarga.

4. *Peluang Membelanjakan Uangnya*: Anak-anak belum banyak memiliki peluang-peluang untuk membelanjakan uang mereka, pilihannya masih terbatas. Sejalan dengan perkembangan pergaulan, remaja memiliki peluang yang lebih bervariasi dalam membelanjakan uang.
5. *Ketrampilan dan Pengalaman Membelanjakan Uang*: Semakin bertambah pengalaman dalam pergaulan, semakin banyak kebutuhan dan keinginan anak, dan semakin banyak ketrampilan yang dipelajari dalam membelanjakan uang.
6. *Pengetahuan dan Pemahaman tentang Penggunaan Uang*: Dalam kehidupan awal, anak mempelajari sumber-sumber penghasilannya, cara mengambil keputusan untuk berbenja, dan belajar melakukan pengendalian atas penghasilan yang mereka terima. Anak mulai memiliki pengetahuan tentang menabung (menyisihkan “penghasilannya”), belajar menawar pada waktu belanja, dan lain-lain.

Katona (dalam Annette Otto, 2012) mengemukakan “*Theory of Saving*”, yaitu bahwa menabung (saving) dan konsumsi (consumption) adalah perilaku ekonomik yang berdampingan. Dalam hal ini, perilaku menabung ditentukan oleh *Kemampuan Menabung (Saving Ability)* dan *Kemauan untuk Menabung (Willingness to Save)*, (dan perilaku konsumsi ditentukan oleh *Kemampuan Mengonsumsi* dan *Kemauan Mengonsumsi*). Kemampuan menabung bersumber dari kemampuan menyisihkan uang diluar konsumsi, dan kemauan untuk menabung bersumber dari sikap dan ekspektasi terhadap uang yang dimiliki. Dalam formulasi sederhana dirumuskan sebagai berikut:



Formula tentang aspek “*Ability*” dalam perilaku menabung pada anak-anak dan remaja sebagaimana gambar di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Kebutuhan Uang pada Anak dan Remaja (Need for Money)*: Kebutuhan uang untuk dibelanjakan dalam pergaulan dengan teman-teman akan mempengaruhi berapa besar uang yang dapat ditabung. Dalam hal ini “life style” dalam pergaulan dengan teman-teman berperan terhadap perilaku menabung anak dan remaja. Pada anak-anak (dibawah 12 tahun) kegiatan menabung masih dilakukan melalui orangtuanya. Pada remaja, mulai dikenal pola menabung melalui bank.
2. *Berkembangnya Pengendalian Diri (Self-Control: Delay of Gratification and Dealing with Temptation)*: Kemampuan untuk melakukan pengendalian diri (self-control) dan menunda pemuasan kebutuhan (delay of gratification) merupakan factor yang menentukan keberhasilan perilaku menabung anak. Pada umumnya anak dibawah 6 tahun belum memiliki kemampuan pengendalian diri, dan setelah 6 tahun kemampuan pengendalian diri anak semakin berkembang. Penanaman disiplin dan gaya hidup (life

style) orangtua mempunyai pengaruh kuat terhadap perkembangan kemampuan pengendalian diri dan menunda pemuasan kebutuhan. Orangtua yang memiliki pola "authoritative parenting style" diprediksi akan membentuk pola pengendalian diri yang kuat pada anak.

3. *Berkembangnya Orientasi tentang Masa Depan (Future Orientation)*: Perilaku menabung adalah suatu "pembiasaan atau keberaturan" (as a rule) untuk menunda perilaku konsumsi saat ini, dan direncanakan untuk masa depan. Agar perilaku menabung berlangsung beraturan, remaja dituntut memiliki perencanaan masa depan (anak masih terbatas orientasi-nya) Pendidikan yang membuka wawasan masa depan sangat diperlukan, sehingga anak/remaja memiliki perencanaan untuk masa depannya, dan hal ini mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku menabung anak dan remaja

Formula tentang aspek "*Willingness*" (Kesediaan) dalam perilaku menabung pada anak-anak dan remaja sebagaimana gambar di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Tujuan atau Motif Menabung (Motives: Goals in the Mind for Saving)*: Pada umumnya anak menabung dengan motif/tujuan untuk membeli sesuatu yang istimewa. Pada remaja awal, mulai timbul motif menabung untuk memperoleh "kebebasan" (berbelanja). Sebagian remaja dewasa memiliki motif untuk rasa aman: "*Saving gives you a feeling of security*" (hal ini merupakan "*precautionary saving motive*"). Pada orang dewasa, motif menabung banyak dipengaruhi oleh motif untuk mengelola sendiri uang yang dimiliki (cash management motive).
2. *Sikap terhadap Menabung (Attitudes toward Saving)*: Pada masa remaja mulai berkembang sikap untuk mandiri (independent), dalam arti ingin bebas dari pengawasan dan campurtangan orangtua. Pada awal remaja, mulai berkembang pola menabung untuk menghimpun uang yang cukup untuk melakukan belanja secara otonomi. Perkembangan sikap mandiri dan otonomi (melalui perilaku menabung dan konsumsi) akan membentuk pribadi yang mampu mengambil keputusan sendiri, tidak bergantung pada orangtua.
3. *Efikasi Diri (Self Efficacy)*: Individu cenderung menetapkan sendiri tujuan yang ingin dicapai apabila ia yakin memiliki keyakinan (Self-Efficacy) untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini, "*Self-Efficacy*" merupakan variabel yang berperan besar dalam menentukan dan merumuskan tujuan menabung (saving-goal). Peran orangtua, tingkat pendidikan dan pekerjaan orangtua, serta pendidikan tentang keuangan di sekolah, merupakan factor-factor yang berperan membentuk "*financial self-efficacy*" (keyakinan dalam mengelola keuangan).

Lewis dan Messey (2012) mengemukakan tentang pentingnya *Pendidikan Keuangan* (Financial Education) pada anak dan remaja, sebagaimana diuraikan berikut di bawah ini:

1. Pendidikan Keuangan bertujuan untuk menanamkan pengetahuan dan kesadaran tentang uang yang diterima, dikelola dan dibelanjakan secara ekonomis. Pendidikan ini terkait dengan pengembangan factor pengendalian diri (self-control) pada anak.
2. Pada anak-anak dan remaja, Pendidikan Keuangan yang paling efektif dilakukan di sekolah-sekolah, yang dikenal dengan modul pembelajaran "financial literacy", yang meliputi pengetahuan tentang: anggaran, menabung, investasi, belanja melalui pinjaman (kredit), dan jenis-jenis transaksi dalam pengelolaan keuangan

3. Pada remaja dan dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan dengan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi (websites, distance learning, dan lain-lain). Media ini dapat dilakukan secara interaktif, untuk kepentingan konsultasi. Keberhasilan pendidikan ini terletak pada bagaimana mendorong remaja dan dewasa untuk tertarik, membuka dan menggunakan perangkat teknologi informasi dan komunikasi.
4. Untuk orang dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan melalui kegiatan seminar atau lokakarya. Pendidikan ini lebih bersifat intensif untuk mendalami pengelolaan keuangan dalam jangka panjang: longterm saving (deposito), decision to buy stock/saham, investment in property, dan lain-lain.

## F. PEMAHAMAN TENTANG INVESTASI (INVESTMENT)

Djohanputro (2008) mengemukakan tentang pengertian dan pokok-pokok tentang investasi yang lazim diberlakukan dalam organisasi (perusahaan, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengertian tentang Investasi (Investment).

Investasi adalah kegiatan *Pengadaan Aset (Harta) Tetap* dalam rangka menambah kapasitas atau fasilitas kegiatan operasi dari organisasi. Aset dalam pengertian ini menyangkut Aset Berwujud (*Tangible Asset*): lahan, gedung, mesin, peralatan, dan lain-lain. -- dan Aset Tidak Berwujud (*Intangible Asset*): *Human Capital, System, Knowledge*, dan lain-lain. Adapun kriteria pengadaan aset yang dapat dikategorikan sebagai Investasi, adalah:

- a. *Umur Aset*. Aset Tetap adalah Aset yang berumur panjang, yaitu memiliki umur ekonomis lebih dari 1 tahun dan lebih dari 1 siklus operasi.
  - b. *Nilai Uang*. Pengadaan Aset Tetap dimasukkan dalam kategori keputusan investasi bila nilai uangnya relative besar. Tidak ada patokan khusus mengenai ukuran besar-kecilnya uang, biasanya menggunakan kesepakatan umum yang berlaku dalam organisasi. Pembelian sebuah computer bisa dimasukkan sebagai pengeluaran rutin atau suatu investasi.
  - c. *Digunakan untuk operasi bukan diperdagangkan*. Pengadaan Aset Tetap yang disebut *Investasi* bila digunakan untuk keperluan operasional organisasi (misalnya untuk menambah kapasitas (daya tampung), memperlancar proses operasional (pembelajaran), atau untuk keperluan pengembangan usaha (misalnya: biaya untuk mendirikan program studi baru, program pendidikan jangka panjang, pengadaan sistem baru, pembuatan paten/HAKI, dan lain-lain)
- ### 2. Alasan untuk Melakukan Investasi:
- a. *Alasan Ekonomi*. Misalnya dengan membeli alat atau sistem baru, organisasi melakukan upaya meningkatkan efisiensi biaya untuk tujuan peningkatan hasil usaha (laba usaha, atau akumulasi dana usaha); Mendirikan suatu Program Studi baru untuk tujuan meningkatkan pendapatan organisasi; dan lain-lain.
  - b. *Alasan Dukungan dan/atau Membangun Citra*. Misalnya, membeli sarana transportasi (bus) untuk keperluan antar jemput guru/siswa dengan tujuan untuk mendapatkan dukungan internal, atau untuk membangun citra organisasi; membangun pintu gerbang yang megah; dan lain-lain.
  - c. *Alasan Eksternalitas*. Memberikan perhatian kepada masyarakat sekitar, misalnya: mendirikan poliklinik umum, membangun sarana ibadah umum.

- d. *Alasan Hukum/Undang-undang*. Kewajiban organisasi melakukan pengadaan barang yang diwajibkan oleh undang-undang. Organisasi membangun sarana pengelolaan limbah, melakukan program pengabdian kepada masyarakat.
  - e. *Alasan Visi atau Misi Pendirian Usaha*. Misalnya: pendiri organisasi (the founder) bercita-cita membangun suatu monumen sebagai perwujudan dari visi/misi organisasi; mengembangkan unit usaha khusus untuk kepentingan tertentu, diluar kegiatan formal organisasi.
3. Penilaian Kelayakan Investasi (apakah suatu investasi layak untuk dilakukan) dihitung berdasarkan formulasi tingkat pengembalian investasi (payback or return of investment) yang pada umumnya digunakan metode-metode:
- a. *Metode 'Pay Back Period'* (Periode/Waktu Pengembalian Modal): yaitu perhitungan terhadap lamanya waktu yang diperlukan supaya modal investasi yang dikeluarkan dapat diperoleh atau ditarik kembali berdasarkan batasan waktu yang ditetapkan pemilik. Contoh: Investasi Rp. 1 Milyar, dan diputuskan bahwa modal investasi harus dikembalikan/dibayar dalam waktu 5 tahun. Berarti organisasi harus memperoleh laba minimal Rp. 200 juta per-tahun dalam waktu 5 tahun mendatang. Apabila berdasarkan perhitungan keuangan yang normatif diperoleh estimasi laba yang lebih besar dari Rp. 200 juta pertahun dalam waktu 5 tahun mendatang, maka berarti investasi tersebut memiliki kelayakan (feasible).
  - b. *Metode 'Present Value Pay Back Period'*. Metode ini memperhitungkan nilai waktu dari uang (time value of money), yaitu menghitung nilai uang masa yang akan datang berdasarkan nilai yang berlaku kini (present value).
  - c. *Metode 'Internal Rate of Return'* (IRR). Metode ini menghitung besarnya prosentase keuntungan tiap tahun terhadap besarnya modal yang diinvestasikan. Apabila laba tiap tahun Rp. 200 juta pada investasi Rp. 1 Milyar, berarti IRR = 20%. Apabila diestimasikan bahwa tingkat bunga bank yang pada 5 tahun mendatang rata-rata 10% (annual), maka IRR lebih besar dari tingkat Bunga Bank, dengan demikian investasi tersebut dinilai layak (feasible).

#### DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN

- Bibin Rubini dan Widodo Sunaryo. *Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan yang Efektif*. Bogor: Pakuan University Press, 2016.
- B. Djohanputro. *Manajemen Keuangan Korporat*. Jakarta: Penerbit PPM, 2008
- Lewis, S. and F. Messey. *Financial Education, Saving and Investment*. OECD Working Papers No. 22, 2012
- Otto, Annette. *Saving in Childhood and Adolescent: Insight from Developmental Psychology*. Washington University, 2012
- Schermerhorn, John. *Management*. New York: McGraw-Hill, 2005.

## **BAGIAN KEDUA**

### ***PENDEKATAN HUMAN CAPITAL***

#### **BAB III**

#### **PENERAPAN *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* DI WOM FINANCE**

Oleh

***Amenda Paswida Sebayang***

#### **A. PENDAHULUAN**

Dewasa ini sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian yang menarik banyak pihak. Penyebutan human capital untuk SDM sepertinya belum banyak dianut oleh para pelaku organisasi, padahal peran SDM terhadap masa depan suatu organisasi sangat menentukan. SDM adalah capital yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamisnya lingkungan serta kemajuan ilmu pengetahuan.

Era manusia sebagai sumber daya perlahan mulai tergeser dengan paradigma baru, yaitu manusia sebagai modal. Manusia bukan lagi menjadi obyek, seperti sumber daya air, minyak atau apapun. Manusia adalah subyek yang harus dikelola seperti layaknya mengelola modal. Pelatihan terhadap peningkatan kompetensi manusia sudah dilakukan tidak mengutamakan analisa gap, tapi sudah berdasar analisa talenta.

Pada era Human Resources Management, manusia dilihat kompetensinya dan dibandingkan dengan kompetensi yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan dan posisinya saat ini. Bila kompetensi yang didapat berdasar hasil pengukuran melebihi atau sama dengan kompetensi yang dipersyaratkan, maka pelatihan yang diberikan lebih bersifat sebagai pengembangan diri atau pengkayaan (enrichment). Namun bila hasil pengukuran menunjukkan lebih rendah dari kompetensi yang disyaratkan, maka untuk menghilangkan kelemahan ini (weakness) diberikanlah pelatihan yang sesuai. Jadi pada masalah ini, ekstrimnya seseorang “dipaksa” untuk bekerja ditempat yang tidak sesuai dengan kompetensinya dan diberi pelatihan agar kompetensinya sesuai dengan yang disyaratkan.

#### **1. Human Capital Management**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang

dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Untuk menarik, merekrut, dan menempatkan seseorang sesuai kompetensi, serta memberikan kesempatan berkembang bagi karyawan yang menampilkan kinerja excellence. Maka dengan pendekatan *Human Capital Management*, karyawan tidak lagi dilihat sebagai sumber daya melainkan sebagai modal (*human asset*) dan pemeran utama yang unggul dalam menghasilkan kinerja bisnis terbaik.

## 2. “Pendekatan *Human Capital Management* di WOM Finance” Bagi Dunia Pendidikan

Penerapan *Human Capital Management* di WOM Finance berlangsung pada saat karyawan masuk ke dalam organisasi (rekrutment, seleksi dan orientasi karyawan), selama karyawan bekerja di organisasi (pengelolaan kinerja, pengelolaan reward & benefit, pengembangan kompetensi, pengelolaan karir dan pengembangan talent) hingga karyawan tersebut meninggalkan organisasi. Selaras dengan road map bisnis WOM ke depan, pengembangan kompetensi dan pengelolaan karir untuk karyawan internal menjadi fokus perhatian manajemen WOM Finance. Terkait hal ini WOM telah merancang mekanisme pengembangan karir yang dapat memberikan kesempatan berkembang di jenjang manajerial (struktural) maupun sebagai tenaga-tenaga ahli sesuai fungsinya (fungsional).

Dengan pendekatan *Human Capital Management*, karyawan tidak lagi dilihat sebagai sumber daya melainkan sebagai modal (*human asset*) dan pemeran utama yang unggul dalam menghasilkan kinerja bisnis terbaik. Hal ini sejalan dengan tuntutan bisnis organisasi WOM Finance yang menekankan pada upaya untuk

menjadi yang tercepat dalam merebut peluang pasar (*do things fast*) dengan didasari oleh pola tindakan yang tepat dan benar (*do things right*).

Mengacu pada tuntutan tersebut telah dikembangkan model kompetensi yang didasarkan pada visi misi, tantangan bisnis WOM Finance ke depan serta nilai-nilai perusahaan yaitu *Teamwork, Integrity, Growth, Excellent & Efficiency* dan *Relationship Building*. Untuk program pengembangan, selain memberikan program-program pelatihan teknis dan pengembangan *soft skill* bagi karyawannya, WOM Finance juga memiliki program Management Trainee WOM Finance yang diadakan 2 kali dalam setahun, ditujukan bagi fresh graduate terbaik. Program ini bertujuan untuk membentuk kader pemimpin berkualitas dari dalam perusahaan sehingga memiliki karakter yang sesuai dengan budaya perusahaan dan memiliki pemahaman yang baik mengenai bisnis perusahaan pembiayaan.

WOM Finance juga menaruh perhatian besar pada program-program internalisasi budaya perusahaan untuk memastikan keselarasan seluruh praktik pengelolaan karyawan dengan visi dan tata nilai perusahaan sehingga setiap karyawan mampu berkontribusi secara positif sebagai *capital*.

Pada akhirnya tujuan yang ingin dicapai dari seluruh rangkaian proses *Human Capital Management* WOM Finance adalah mewujudkan *sustainable superior performer* di jajaran karyawan sebagai aset organisasi dalam mencapai tujuan dan strategi bisnis WOM Finance. Jajaran aset organisasi ini diharapkan akan terus berkembang kapasitasnya sebagai talenta organisasi (*organization talent*) untuk menjawab kebutuhan kaderisasi pemimpin organisasi di masa depan.

Jika anda adalah professional muda yang dinamis maupun lulusan terbaik dari universitas yang siap memberikan kontribusi terbaik serta bertumbuh bersama kami maka jadilah bagian dari kami dan ciptakan sukses Anda bersama WOM Finance. Berangkat dari hal tersebut, maka komitmen dan implementasi merupakan suatu faktor kunci untuk diwujudkan dalam suatu program pendidikan calon-calon pimpinan WOM yang disebut Management Trainee (MT) Program. MT Program dirancang dan diselenggarakan sebagai salah satu pilar strategis di dalam *Career Development* melalui konsep Corporate University yang dikembangkan oleh WOM melalui Human Capital Learning (HCL).

Program ini dimulai dengan proses seleksi calon peserta program MT lulusan S-1/S-2 terbaik, dilanjutkan dengan pelatihan dan pengembangan yang komprehensif sampai dengan proses mentoring saat peserta MT ditempatkan di

unit-unit kerja lingkungan perusahaan. Program MT ini, didesain dan dikembangkan secara khusus untuk mempersiapkan dan menyediakan calon-calon pimpinan melalui proses seleksi pendidikan di kelas, job assignment dan project assignment dari berbagai fungsi yang berbeda sehingga diharapkan memiliki kemampuan dan kematangan dalam mengisi posisi strategis di WOM Finance di masa yang akan datang.

Untuk mendukung hal tersebut diatas maka ruang lingkup pengetahuan yang akan diberikan kepada peserta MT adalah:

1. Dasar pengetahuan industri Pembiayaan serta dasar kemampuan penerapan praktek-praktek di dalam industri Pembiayaan ataupun dalam bidang-bidang kerja tertentu yang menunjang kegiatan pembiayaan.
2. Ketrampilan-ketrampilan sosial dan perilaku yang dapat membantu peserta berperan sebagai Pemimpin WOM Finance di masa depan.
3. Pemahaman dan penanaman mengenai visi dan misi WOM, nilai-nilai perusahaan serta corporate competencies.
4. Penugasan dalam project-project improvement sebagai suatu tantangan di dalam menunjukkan kemampuan atau bakat, potensiinspirasi sebagai calon-calon pemimpin WOM di masa depan.

Sesuai dengan tujuan pendidikan tersebut maka seluruh kurikulum didesain berdasarkan kombinasi antara *internal practice* dan *best practice* yang bertujuan agar peserta MT program memiliki pemahaman yang komprehensif dalam industri pembiayaan. Secara garis besar, kurikulum pendidikan dibagi menjadi 3 tahap selama 8 bulan dimana setiap tahap memiliki tujuan yang berbeda. Di akhir setiap tahapan akan dilakukan proses penilaian terhadap pemahaman materi yang telah diberikan dimana berlaku sistem gugur di setiap tahapan. Selepas masa pendidikan, peserta MT akan menjalani masa ikatan dinas yang merupakan titik awal penititan karir mereka menjadi pemimpin WOM di masa depan.

Dengan demikian, banyak manfaat dari penerapan *Human Capital Management* bagi para mahasiswa, khususnya dalam interaksi sosial dengan masyarakat umum agar dapat mewujudkan generasi sukses, seperti yang telah dicapai oleh PT. WOM Finance. Dengan penerapan *Human Capital Management* oleh mahasiswa, hal ini tidak hanya berguna bagi diri sendiri, tetapi juga dapat menjadi teladan bagi masyarakat umum demi membangun karakter masyarakat yang lebih baik

### 3. Tujuan Penulisan Makalah

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui peranan pendidikan dengan Penerapan *Human Capital Management* dan mengkaji perkembangan, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan sebagai *Human Capital* di dalam dunia pendidikan.

## B. PEMBAHASAN

Manajemen yang berbasis pada fungsi pengelolaan SDM dikenal dengan konsep manajemen SDM. Konsep manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan secara konvensional namun telah berkembang sejalan dengan fungsi strategis SDM dalam kontribusinya pengembangan organisasi. Mathis dan Jackson (2000) menuliskan bahwa penelitian-penelitian yang berkaitan dengan manajemen SDM mengarah pada tantangan-tantangan strategis mengenai perekonomian dan perkembangan teknologi, ketersediaan dan kualitas tenaga kerja, kependudukan dan masalah-masalahnya serta restrukturisasi organisasi.

Optimalisasi organisasi dipengaruhi oleh peran manajemen SDM dalam pencapaian efektifitas dan pencapaian kinerja. Peran fungsional manajemen SDM, menurut Mathis dan Jackson (2000) berfokus pada produktivitas, kualitas dan pelayanan. Produktivitas berkaitan dengan peran efektif tenaga kerja dalam pencapaian *output* kerja. Kualitas berkaitan dengan barang atau jasa yang dihasilkan untuk jangka panjang. Pelayanan berkaitan dengan proses pemenuhan tujuan bisnis untuk berkembang jangka panjang. Orientasi pelayanan mengarah pada kepuasan konsumen maupun pelanggan.

### 1. Penerapan *Human Capital Management*

Perusahaan yang menerapkan tiga pilar fungsi diatas harus mencakup aspek-aspek produktivitas, kualitas dan pelayanan. Pilar tersebut harus terangkum dalam konsep *Human Value* guna mengarah pada implementasi *Human Capital*. Implementasi *Human Capital* berprinsip pada "perusahaan memandang pentingnya bahwa karyawan merupakan pondasi bisnis dan karyawan yang membuat bisnis tetap ada serta karyawan mampu melejitkan perkembangan bisnis perusahaan sebagai partner yang strategis dalam berdaya saing". Proses dinamika organisasi yang berkualitas didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang baik dan kinerja organisasi yang efektif. Setiap perusahaan haruslah memiliki visi dan

misi yang strategis untuk mengembangkan tujuan bisnisnya sesuai dengan rancangan jangka panjang yang disusun oleh manajemen maupun *stakeholder*.

Didalam pondasi human capital sebagai pondasi bisnis perusahaan memiliki area human asset yang dapat dikelola, diarahkan, dan dikembangkan. Human Asset tersebut adalah berupa kompetensi yang ada dalam diri karyawan. Kompetensi diperlukan sebagai bagian dari kemampuan skill dalam menjalankan peran dan tanggungjawabnya. Kompetensi menjadi faktor utama dalam pengukuran kinerja karyawan. Kompetensi menjadi dasar implementasi HR division dalam pengelolaan dan pendayagunaan sesuai dengan tuntutan organisasi. Memberikan fasilitas untuk pengembangan karir karyawan guna menciptakan harmonisasi iklim kompetitif yang positif. Pengembangan kompetensi karyawan menjadi tanggungjawab organisasi dalam menjalankan ketiga fungsi pilarmencakup produktivitas, kualitas dan pelayanan diatas. Organisasi memiliki tanggungjawab formal dalam pengembangan kompetensi para karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh As'ad (2003) bahwa peran SDM sangat penting dalam pencapaian keberhasilan produksi dan efesiensi organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Identifikasi kekurangan *Human Capital Management***

Raymond A.Noë (2002), mengatakan bahwa salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Training and Development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan.

Beberapa kajian dari *Human Capital Management* diatas penulis menemukan jawaban bahwa untuk mendapatkan karyawan berkompentensi perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan dan menentukan orang yang tepat "the right man on the right place", untuk memajukan perusahaan adalah Pelatihan dan Pengembangan yang berkesinambungan, terus menerus dan implentasi di dalam dunia pendidikan yaitu menyesuaikan kurikulum pendidikan antara teori dan praktis dalam Human Capital.

## **C. KESIMPULAN**

Pada *Human Capital Management*, maka manusia perlu dicari dulu talentanya dan kemudian pelatihan yang diberikan mengacu pada talenta yang dimiliki

oleh manusia tersebut. Jadi manusia dikembangkan berdasar talentanya, sehingga talenta yang dimilikinya termanfaatkan secara optimal.

Berdasar talenta yang dimilikinya, maka ditempatkanlah manusia di jabatan/posisi kerja yang sesuai. Disini dikenal dengan istilah *the right man on the right place*. Bila terjadi hal seperti ini, maka secara otomatis perusahaan/organisasi akan meningkat kapabilitasnya. Setiap tindakan yang dilakukan terhadap manusia, harus dicari benang merahnya ke hasil apa yang akan ditingkatkan dengan tindakan tersebut. Sebagus apapun tindakan kita terhadap manusia, bila tidak mempengaruhi hasil/kinerja perusahaan/organisasi, maka itu adalah tindakan pemborosan yang sia-sia.

Pada era *Human Resources Management*, yang dikejar-kejar adalah bagaimana seseorang mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan/posisi kerjanya. Konsep *Human Capital Management* (HCM) menjawab pemikiran itu dengan menempatkan insan pekerja yang bertalenta tinggi untuk menempati jabatan/posisi yang cocok dengan talenta mereka.

Merupakan hal yang penting dalam mengelola SDM. Organisasi yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan karena hal ini akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif terutama dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah.

#### **D. LESSON LEARNED**

Sudah saatnya organisasi atau perusahaan mengubah cara pandang mereka terhadap aspek SDM dalam organisasi atau perusahaan, bila menginginkan perusahaan atau organisasinya menjadi lebih unggul dan semakin besar. Untuk itu, sumber daya manusia yang juga disebut sebagai tenaga kerja saatnya diperlakukan sebagai *human capital*. *Human capital* adalah orang-orang yang tidak terlepas dari nama besar perusahaan atau organisasi, sulit digantikan, tetapi dapat dibangun melalui suatu proses kapitalisasi *individual knowledge* menjadi asset organisasi.

*Human capital* tidak didapat dengan mudah tanpa proses, namun proses manajemen SDM dapat diarahkan kepada pembangunan SDM yang memberi nilai tambah baik bagi pelanggan, organisasi, maupun SDM itu sendiri (human

capital). Proses manajemen SDM meliputi perencanaan SDM serta fungsi-fungsi lainnya sesuai dengan misi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Perubahan lingkungan yang begitu cepat dan dinamis menuntut pelaku organisasi untuk melakukan penyesuaian strategi pengelolaan terutama terkait dengan SDM. Investasi terhadap SDM melalui program-program pelatihan dan pengembangan SDM membutuhkan biaya yang besar namun pada akhirnya akan memberi nilai tambah yang berlipat ganda bagi organisasi dan hasilnya seringkali akan dirasakan untuk jangka panjang.

#### *DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN*

Ivancevich, J.M. Human Resource Management. New York: Mc Graw Hill, 2007.

<http://www.wom.co.id/index.php?token=384375110035ba91bcd9a4e246f8930a1973bb>

[1a](#) diakses tanggal 25 September 2016

## **BAGIAN KEDUA**

### **BAB IV**

#### **TINGKATKAN KULIAH JARAK JAUH**

#### **“KEMAJUAN TEKNOLOGI ATASI KENDALA GEOGRAFIS DI INDONESIA”**

Oleh

***Syahrudin***

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. Ringkasan Tentang gagasan/Konsep/ide yang terdapat dalam artikel yang dipilih**

Gagasan maupun konsep yang menjadi dasar pada tema artikel Kompas yang berjudul tingkatkan kuliah jarak jauh, Kompas Selasa tanggal 6 September 2016.

Ada berapa banyak perguruan tinggi dalam negeri yakni perguruan tinggi swasta maupun perguruan tinggi negeri berkeinginan untuk membuka pengelolaan kuliah dengan sistem jarak jauh, namun terbentur oleh berbagai macam aturan dan peraturan pemerintah yang ketat dalam proses perkuliahan jarak jauh ini sendiri.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi mempermudah layanan pendidikan di Indonesia yang seharusnya juga mempermudah sistem dan proses perkuliahan jarak jauh yang bisa menjangkau wilayah atau kawasan yang sangat terpencil misalnya wilayah perbatasan negara.

##### **2. Pentingnya Gagasan/Konsep/Ide bagi Dunia Pendidikan**

Proses belajar mengajar merupakan bentuk terjadi transfer ilmu pengetahuan terhadap orang lain baik secara formal, informal maupun non formal dalam dunia pendidikan dengan tujuan pembelajaran yang jelas dan tepat. Menurut Lorin W. Anderson (1989: 81) bukunya " *The effective Teacher: Study Guide and Readings*". Mengemukakan bahwa *The purpose of the lesson is to address three questions. First, what is known about the quizzes and tests that teachers administer to their students? Second, How do teachers use the information that these tests and quizzes provide? Third, How can teachers improve the way in which they assess their students?* (Tujuan Pelajaran adalah meliputi tiga pertanyaan. Pertama, Apakah yang anda ketahui tentang pemberian kuis dan tes oleh pendidik sebagai administrator terhadap siswa? Second, Bagaimanakah para pengajar

menggunakan informasi untuk mempersiapkan kuis dan tes ) Third, Bagaimanakah para pengajar mengembangkan cara mereka menilai siswanya?.

Gagasan pada proses perkuliahan jarak jauh bagi dunia pendidikan sangat memberikan inspirasi kepada setiap organisasi atau lembaga yang menggeluti bidang pengelolaan pendidikan di Indonesia. Dukungan teknologi yang sangat maju pesat memberikan akses yang baik dalam mempermudah berjalannya proses pendidikan jarak jauh dan bisa memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara merata dan berkesinambungan terutama bagi masyarakat yang berdomisili di wilayah-wilayah yang sangat terpencil. Menurut rektor Universitas Terbuka (UT) Tien Belawati mengatakan bahwa sistem pendidikan jarak jauh memungkinkan warga negara Indonesia di dalam maupun di luar negeri yakni 28 negara mengikuti proses kuliah tanpa kendala waktu, geografis ataupun finansial. Bahkan Universitas Terbuka pernah mencapai 600.000 orang ketika pemerintah mewajibkan guru untuk kualifikasi D-IV/S-1.

### **3. Tujuan Penulisan makalah yang ingin dicapai dan Manfaat Dipetik Dalam mengkaji Artikel.**

Adapun tujuan penulisan makalah yang ingin dicapai adalah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap warga negara Indonesia mendapatkan pendidikan yang layak, terutama masyarakat yang secara geografis sangat terbentur pada infrastruktur yang tidak memadai sehingga pendidikan mereka terbengkalai bahkan sama sekali tidak dapat menjangkau pendidikan yang sepatutnya menjadi hak mereka.

Manfaat yang dipetik dari uraian dan kajian artikel ini adalah setiap pembaca artikel ini dapat termotivasi untuk mencerdaskan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pengetahuan mereka, terutama warga masyarakat yang terdapat di daerah terpencil. Manfaat lain banyak perguruan tinggi bisa terdorong untuk mengelola proses pendidikan dengan sistem perkuliahan jarak jauh.

Perguruan Tinggi semakin populer pada saat ini dan pada masa pendatang. Oleh karena itu, Universitas Terbuka perlu terus mengembangkan inovasi,” kata Paulina Pannen, Staf Ahli Bidang Akademik Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dalam acara puncak Dies Natalis 32 Tahun Universitas Terbuka di Tangerang Selatan.

Dengan inovasi-inovasi yang dilakukan oleh Universitas Terbuka, memberikan inspirasi dan peluang besar terhadap Perguruan Tinggi lainnya untuk membuka layanan proses perkuliahan jarak jauh.

## B. PEMBAHASAN TEORI

### 1. Pembahasan tentang gagasan/Konsep Teori Human Capital

#### I. Konsep Human capital.

Gagasan dalam mengefektifkan pengelolaan suatu lembaga pendidikan tinggi berbasis teknologi, informasi dan komunikasi yang merujuk kepada pemerdayaan sumber daya manusia dengan konsep *human capital* memerlukan riset, keterampilan menganalisis dan menggali multimedia karena konsep seperti ini tidak datang tiba-tiba, tetapi melalui proses. Menurut Dennis M. McInerney dan Valentina McInerney (1998 145-146) dalam bukunya "*Educational Phychology : Constructing Learnning*", mengungkapkan *The analysis skills needed for effective exploration of multimedia software do not come naturally to either teachers and student* artinya keterampilan analisis perlu pendalaman yang efektif pada perangkat lunak yang notabebe tidak datang secara alami pada tenaga pendidik maupun peserta didik.

Sebagai aset sumber daya (*human capital*) yang harus dimiliki mampu mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan kemampuan menganalisis.

Istiah yang sangat populer dikalangan profesional sumber daya manusia yaitu *Human capital*. Ada beberapa pendapat yang mengatakan bahwa *human capital* merupakan konsep baru yang efektif untuk mengelola manusia dalam perusahaan.

Beberapa praktisi menyongsong tantangan dengan antusias, sementara lainnya berkecil hati dan bingung oleh deretan teknik dan alat serta tuntutan untuk mempelajari angka-angka. Sekarang *human capital* telah diterima sebagai definisi umum untuk menggambarkan semua unsur penting dari nilai aset tak berwujud.

*Human capital* merupakan salah satu unsur terpenting dari aset tak berwujud organisasi. Semua aset terwujud tersebut, terutama keahlian, imajinasi, dan kreativitas karyawan, sangat vital bagi pencapaian keberhasilan organisasi. Pengukuran merupakan sarana untuk menilai seberapa baik penggunaan dan efektivitas pengelolaan *human capital*.

Ciri *human capital* yang sangat penting bagi kinerja perusahaan adalah keluwesan dan kreativitas individu, kemampuan mereka untuk mengembangkan keterampilan seumur hidup dan merespon berbagai konteks situasi. *Human capital* diperlakukan sebagai salah satu dari tiga unsur pembentuk *intellectual capital* adalah *social capital* dan *organizational capital*.

## 1. Intellectual Capital

### a. Definisi

*Intellectual capital* terdiri atas sediaan dan aliran pengetahuan yang tersedia bagi suatu organisasi. Menurut Bontis dalam Angela baron dan Michael Armstrong (2013: 5) Mendefinisikan sumber daya tak berwujud sebagai faktor-faktor selain aset finansial dan fisik yang berkontribusi pada proses produksi nilai dari suatu perusahaan dan berada di bawah kontrol perusahaan.

### b. Unsur-unsur Intellectual Capital

Unsur-unsur intellectual capital ada 3 yaitu :

1. Human capital meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kapasitas untuk berkembang dan berinovasi yang dimiliki manusia dalam suatu organisasi.
2. Social capital meliputi struktur, jejaring, dan prosedur yang memungkinkan manusia-manusia mendapatkan dan mengembangkan intellectual capital yang dipresentasikan melalui simpanan dan aliran pengetahuan yang berasal dari hubungan di dalam dan di luar organisasi.
3. Organizational capital meliputi pengetahuan institusional yang dimiliki organisasi, dan disimpan dalam database, manual dan sebagainya.

*Human capital* adalah sumber daya tak berwujud yang diberikan karyawan kepada organisasi. *Human capital* mewakili faktor manusia dalam organisasi yang merupakan gabungan antara intelegensia, keterampilan dan keahlian yang memberi karakter tersendiri dalam organisasi. Unsur manusia dari organisasi adalah mereka yang mampu belajar, berubah, berinovasi, dan memberikan dorongan yang juga dimotivasi dengan benar akan menjamin kelanggenan jangka panjang organisasi.

## 2. Social Capital

Konsep *social capital* didefinisikan sebagai bentuk kehidupan sosial , jejaring, norma dan kepercayaan yang memungkinkan peserta beraksi bersama lebih efektif untuk mengejar tujuan bersama. *Social capital* dapat dianggap sebagai

pengetahuan yang terikat dan dikembangkan melalui hubungan antara karyawan, rekan, pelanggan dan pemasok.

*Social capital* dibangun melalui pertukaran pengetahuan dan membutuhkan lingkungan yang kolaboratif dalam organisasi, dimana pengetahuan dan informasi dapat mengalir. Penting untuk mengingat pengetahuan individu melalui proses manajemen pengetahuan, tetapi juga sama pentingnya untuk mempertimbangkan *social capital* ditransformasi.

### 3. Organizational Capital

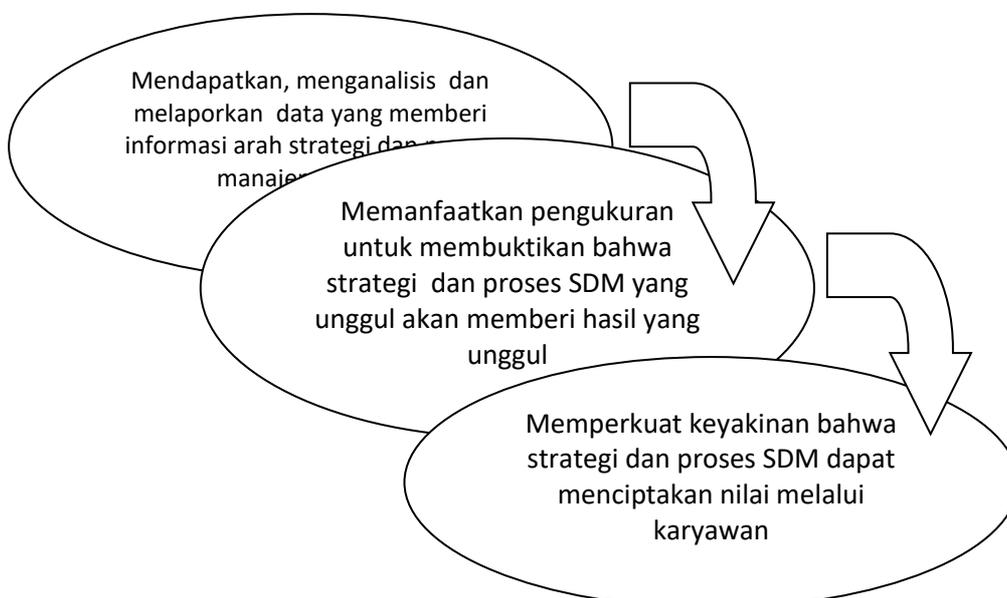
*Organisational capital* atau *Struktural capital* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi, bukan pekerja individual. *Organisational capital* dapat dideskripsikan sebagai pengetahuan yang ditanam atau dilembagakan yang dapat disimpan dengan bantuan teknologi informasi dalam database yang mudah diakses dan mudah disebar.

## II. Konsep Human Capital Management

### 1. Tujuan Human Capital Management (HCM)

Human capital management memiliki empat sasaran atau tujuan dasar, yaitu :

- a. Menunjukkan kontribusi sumber daya manusia terhadap bisnis dan nilai bagi pemegang saham,
- b. Membuktikan secara kuantitatif nilai yang dihasilkan praktek manajemen sumber daya manusia misalnya dalam bentuk ROI.
- c. Menyediakan pedoman pengembangan strategi sumber daya manusia dan bisnis kedepan,
- d. Memberi informasi mengenai strategi dan praktek untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.



## 2. Keunggulan Human Capital dan Strategi berbasis Sumber Daya

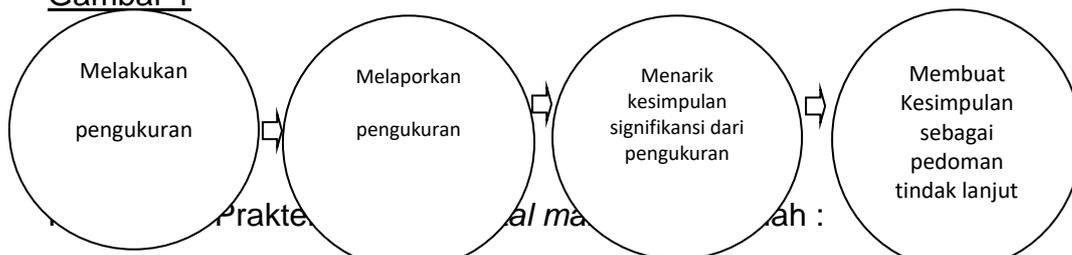
Keunggulan kompetitif hanya dapat dipertahankan apabila perusahaan memiliki SDM yang tidak dapat ditiru atau diganti oleh pesaing.

Manfaat dari keunggulan kompetitif berbasis manajemen *Human Capital* adalah bahwa keunggulan tersebut sulit ditiru. Strategi, kebijakan, dan praktek SDM organisasi merupakan kombinasi unik dari proses, prosedur, kepribadian, gaya, kemampuan dan budaya organisasi. Dengan mengembangkan informasi *human capital* yang lebih baik dan akurat dan mengkomunikasikannya secara internal dan eksternal, organisasi tidak hanya dapat kualitas pengambilan keputusan bisnis tetapi juga membuat penilaian yang lebih akurat tentang kinerja jangka panjang organisasi.

## 3. Proses Human Capital Management

Proses Human Capital Management merupakan perjalanan 4 tahap yakni pengukuran, pelaporan, penarikan kesimpulan data, dan penyusunan rencana tindakan.

Gambar 1



- Kebutuhan untuk mencapai tujuan strategis organisasi.
- Pengakuan bahwa tujuan strategis tersebut hanya dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Sumber daya utama dalam organisasi adalah manusia memiliki pengetahuan, ketereampilan, dan kemampuan menciptakan nilai *human capital*.
- Pentingnya pemahaman faktor- faktor yang akan menciptakan nilai melalui SDM.
- Sadar dan paham tentang faktor ini perlu mengukur dan menilai dampak maupun potensial dari proses SDM.
- Adanya kebutuhan untuk memastikan bahwa proses SDM menghasilkan nilai yang setara biaya yang dikeluarkan (*value of money*).

*Human capital management* tidak bergantung pada kemutakhiran *database* SDM atau keahlian analisis statistik saja, tetapi diharapkan memiliki kepercayaan diri untuk melakukannya.

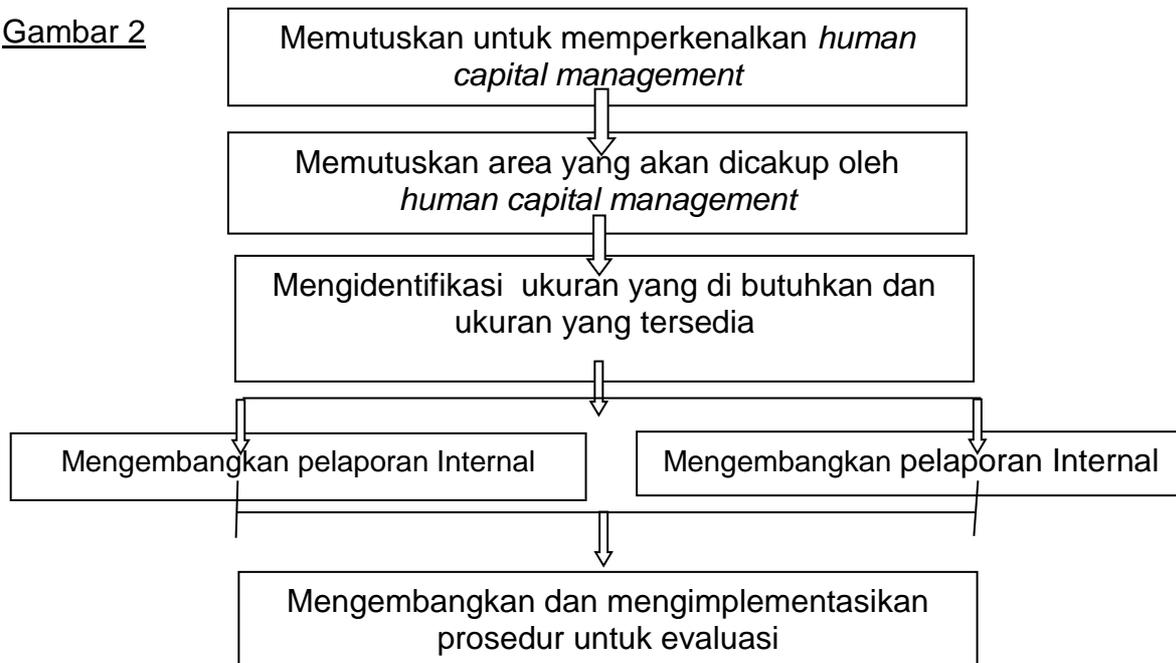
Pengukuran *human capital* adalah menemukan kaitan, korelasi, dan idealnya, sebab-akibat, antara berbagai rangkaian data dengan menggunakan teknik.

Pengukuran ini berdasarkan analisis pengalaman aktual dari karyawan, bukan dengan pernyataan program dan kebijakan SDM.

#### 4. Mengembangkan *Human Capital management*

Tahap-tahap yang diperlukan untuk mengembangkan *Human capital management* diilustrasikan pada gambar di bawah ini:

Gambar 2



#### 5. Mengukur Human Capital Management (HCM)

Pada hakekatnya HCM adalah proses untuk menilai seberapa besar kontribusi praktek manajemen SDM terhadap *Bottom line* organisasi. Ada tiga klassifikasi dasar HCM, yaitu:

1. Ukuran aktifitas hanya mengukur kegiatan misalnya jumla hari yag digunakan oleh karyawn untuk mengikuti pelatihan, tetapi ukuran ini tidak menginformasikan dampak pelatihan terhadap kinerja masing-masing karyawan.
2. Ukuran kinerja adalah ukuran untuk menilai kualitas kerja karyawan, misalnya kontribusi, produktivitas, profitabilitas.
3. Ukuran nilai tambah mengukur kontribusi karyawan dibandingkan dengan biaya untuk menghasilkan kontribusi tersebut misalnya adalah ROI (pengembalian investasi) atau *return on capital employeed*.

#### 6. Penerapan *Human Capital Management*

*Human capital management* adalah bagian integral dari proses mengelola manusia, yang berfungsi memandu dan mendukung aktivitas utama manajemen SDM yaitu

1. Manajemen SDM strategis adalah cara menyelaraskan manajemen SDM dengan strategi bisnis. Manajemen SDM strategis merupakan pendekatan untuk mengembangkan kebijakan, program, dan praktik manajemen SDM agar selaras dengan upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan.
2. *Talent management* adalah memastikan aliran *talent* yang tepat artinya perusahaan dapat memiliki talent yang tepat, sesuai dengan strategi bisnis, namun talent management juga sering dikaitkan dengan suksesi manajemen.
3. Pengembangan SDM adalah memberikan program pembelajaran dan pengembangan. Pengembangan keahlian, pengetahuan, dan sikap mempersiapkan manusia untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar atau lebih tinggi di masa depan.
4. Manajemen pengetahuan adalah setiap proses atau proses atau praktik membuat, mendapatkan, menangkap, membagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.
5. Manajemen kinerja adalah proses manajemen kinerja memberikan sumber informasi yang berharga tentang *human capital* dan kontribusinya terhadap bisnis dan memberi informasi kepada organisasi tentang pencapaian cita-cita individu dalam organisasi.
6. Manajemen imbal jasa terkait dengan desain, implementasi, dan pemeliharaan sistem imbal jasa (proses, praktik, prosedur) yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan baik organisasi maupun *stake holder*.
7. Pengembangan manajer lini adalah memberi informasi mengenai kinerja mereka dapat diberi hasil survei kepemimpinan, engagement, dan komitmen serta pendapat pelanggan tentang tingkat pelayanan.

#### **B. Identifikasi Kekurangan/Keterbatasan dari Gagasan/Konsep yang dikaji dengan teori yang dikutip**

Berdasarkan hasil kajian pada teori yang dikutip di surat kabar Kompas tertanggal 6 September 2016, gagasan ini sangat efektif dalam hal teknologi, informasi dan komunikasi yang berbasis multi media, tetapi ditemukan beberapa kekurangan atau keterbatasan dari sisi sumber daya manusia sebagai aset suatu lembaga pendidikan tinggi.

Universitas Terbuka merupakan lembaga pendidikan tinggi negeri yang banyak menggunakan teknologi dalam pengelolaan akademik perkuliahan, sehingga *Human Capital* sebagai penggerak utama sumber daya manusia lebih minim. Selain itu, penggunaannya juga memerlukan keahlian tertentu dalam

menggerakkan saluran teknologi kepada para mahasiswa yang jaraknya jauh dari kampus. Memang banyak permasalahan di temukan, tetapi masalah-masalah ini bisa teratasi dengan baik. Professor Dr. Billy Tunas, .MSc, (2010). Dalam bukunya berjudul “ Pendekatan Sistem” mengemukakan bahwa” Dengan menyadari bahwa setiap masalah itu tidak berdiri sendiri dan selalu terkait atau berhubungan dengan masalah lain, maka berarti jika kita memecahkan masalah yang satu pasti akan berdampak terhadap masalah yang lain.

Kemajuan teknologi memang mengatasi berbagai ragam kendala secara geografis di Indonesia dalam sistem perkuliahan jarak jauh yang dikelola, namun secara jujur, mandiri dan profesional masih perlu sangat membutuhkan pengawasan yang secara intensif untuk menghindari terjadinya plagiarisme ijazah.

## **A. KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN DAMPAK**

### **1. Kesimpulan**

Dalam mewujudkan tercapainya pendidikan warga masyarakat di Indonesia secara adil dan merata berdasarkan undang – undang dasar 1945 salah bunyi yaitu setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran.

Sehubungan dengan belum memadainya infrastruktur dan akses layanan pendidikan ke daerah- daerah yang masih sangat terpencil, maka pemerintah melalui kementerian riset dan pendidikan tinggi melaksanakan proses pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan teknologi, informasi dan komunikasi yang intens dari kampus yang mendapat kepercayaan oleh pemerintah yakni Universitas Terbuka.

Dari sisi konsep *Human Capital* tidak sejalan penerapannya karena pengelolaan *human capital* itu sendiri berbasis sumber daya manusia sebagai aset dalam organisasi kelembagaan pengelolaan perkuliahan jarak jauh.

### **2. Rekomendasi**

1. Undang – undang dasar 1945, Pasal 31(ayat 1) setiap Warga Negara berhak mendapat Pendidikan.
2. Undang – undang SISDIKNAS no 20, Tahun 2003

3. Undang – undang no. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
4. Permendikbud no. 119, Tahun 2014 tentang Pendidikan Jarak Jauh

### **3. Dampak Implikasi diharapkan dari rekomendasi**

Adapun dampak positif dari rekomendasi tersebut di atas adalah menerapkan dan memberlakukan sistem pendidikan nasional secara adil, merata dan berkesinambungan. Khususnya daerah atau wilayah yang sangat susah dijangkau secara geografis karena keterbatasan infrastruktur yang belum memadai.

### **4. LESSON LEARNED (DAPAT DIPETIK) DARI PENGKAJIAN ARTIKEL**

Dengan mengkaji artikel yang dikutip dari Kompas Selasa, tertanggal 6 September 2016, adalah dapat menjadi inspirasi bagi siapapun membaca kajian ini khususnya penyaji sendiri dan meningkatkan mutu pelayanan pengelolaan pendidikan jarak jauh berbasis teknologi, informasi dan komunikasi.

Negera Indonesia memiliki gugusan pulau – pulau yang terbentang dari Sabang Nangro Aceh Darussalam sampai Merauke Papua yang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah terhadap masyarakat Indonesia yang ingin menikmati dan mengenyang pendidikan tinggi khususnya wilayah dan daerah yang sangat terpencil dapat teratasi dengan baik.

Selain itu sarana dan prasarana atau fasilitas merupakan pendukung pengelolaan proses pendidikan yang sangat penting khususnya pengelolaan pendidikan jarak jauh. Menurut Professor Soetjipto dan Drs Rafli Kosasi, M.Sc (1999:170) dalam bukunya “Profesi Keguruan “. Mengatakan bahwa Prasarana dan sarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak, yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN**

- Anderson Lorin W., *THE EFFECTIVE TEACHER: STUDY GUIDE AND READINGS*.U.S.A: McGraw Hill, Inc.Arga, 1989.
- Billy Tunas. *Pendekatan Kesisteman*. Jakarta: PT Nimas Multima, 2016.
- McInerney Dennis M., valentina, *Educational Psycholog; onstructing Learning*. Australia: Prentice Hall, 1998.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1999.

## **BAGIAN KEDUA**

### **BAB V**

#### **PERAN “*HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*” DALAM PENINGKATAN DAYA SAING DAN AKSELERASI KINERJA PERUSAHAAN**

Oleh

***Syaiful Adam***

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. LATAR BELAKANG**

Manusia merupakan bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Ibarat pepatah ‘di balik setiap mahakarya yang indah pasti terdapat seniman yang hebat’ begitu pula dengan perusahaan, dibalik setiap kesuksesan perusahaan pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat pula.

Perusahaan yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan bisnis tentunya harus mampu melakukan berbagai perubahan dan inovasi organisasional. Kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan global sangat ditentukan oleh kesiapan sumber dayanya (SDM). Berbagai perusahaan terkemuka di dunia telah membuktikan bahwa *human resources* adalah kunci keberhasilan mereka dalam memenangkan pasar global. Hal ini dapat dipahami karena sistem manajemen dan strategi bisnis apapun yang diterapkan tanpa dukungan SDM yang memadai akan sulit diharapkan efektivitasnya.

Saat ini telah berkembang paradigma baru tentang pengelolaan manusia dalam organisasi yang dikenal dengan MSDM Strategik yang mengintegrasikan sistem-sistem SDM dengan strategi perusahaan sebagai perwujudan keselarasan strategi SDM dengan strategi perusahaan. Model *strategic business partner* merupakan model yang menekankan integrasi yang tepat atau sesuai dari praktik-praktik SDM dengan strategi bisnis organisasi dalam rangka meningkatkan daya saing dan akselerasi kinerja perusahaan. Oleh sebab itu pengembangan SDM sudah harus dilakukan secara integral dengan strategi perusahaan dan senantiasa mempertimbangkan pengaruh perkembangan global sebagai pemacunya. Para eksekutif PTPN X perlu menyatukan pandangan terhadap *Human Resources*

*Startegy* ini dalam rangka meningkatkan daya saing dan mengakselerasi kinerja perusahaan.

Manusia sebagai sumber daya di dalam perusahaan haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis perusahaan. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan baik dan benar maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Meskipun arah perusahaan sudah mulai diotomatisasi yang berarti dulunya dikerjakan oleh manusia sekarang sudah digantikan mesin namun peran manusia di dalam perusahaan tidak dapat ditinggalkan atau diabaikan. Sehebat apapun mesin tetaplah manusia lebih unggul karena manusia tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional. Oleh karena itu penulis berkeyakinan bahwa manajemen SDM merupakan hal yang penting dan *ordinary* dalam menjalankan perusahaan.

Dewasa ini dalam era keterbukaan ekonomi global dan mendekati masyarakat Ekonomi Asean, BUMN makin dituntut untuk lebih efisien dalam bekerja agar lebih kompetitif menghadapi persaingan dan meningkatkan akselerasi kinerjanya. Kendala yang sering dialami dalam menghadapi tantangan persaingan berawal dari SDM yang belum siap karena belum memiliki jiwa bisnis atau komersial. Kesalahan-kesalahan dalam rekrutmen, pengembangan SDM, penempatan dan lain-lain harus dibenahi secara bertahap. Aktivitas dalam mengoreksi distorsi pengelolaan SDM itu, telah banyak dilakukan pelatihan-pelatihan tetapi pelatihan tersebut belum dirancang dan dievaluasi secara cermat.

Pengelolaan sumber daya manusia merentang dari mulai proses memperoleh, melatih, mengembangkan, menilai, mengkompensasi serta merencanakan karir karyawan sembari memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, keamanan dan keadilan untuk karyawan.

## **2. PERMASALAHAN**

Persoalan dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan karyawan saat ini mulai semakin beragam, tantangan tersebut tidak hanya datang dari sisi manusianya saja tetapi juga dari sisi bisnis dan lingkungan. Tantangan-tantangan tersebut antara lain :

### **1. Globalisasi**

Dunia sudah menjadi kesatuan, saat ini bisnis pun sudah mengglobal. Pencanangan MEA akan mengakibatkan arus barang dan tenaga kerja semakin bebas dan meningkat. Ini akan menjadi tantangan bagi perusahaan, karena semakin tingginya tingkat globalisasi produk maka akan semakin tinggi pula tingkat kompetisi yang akan dihadapi oleh perusahaan.

## 2. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi yang semakin cepat membuat perusahaan harus cepat menyesuaikan diri agar tidak kehilangan keunggulan kompetitifnya. Perkembangan teknologi mewajibkan manajemen sumber daya manusia harus menerapkan aplikasi teknologi ke dalam proses agar menjadi efisien dan efektif.

## 3. Relokasi Industri

Banyak negara maju yang telah merelokasi industrinya ke luar negaranya dan mengalihkan lokasi industrinya ke negara berkembang. Hal ini dikarenakan upah tenaga kerja di negara maju jauh lebih mahal dibandingkan dengan upah di negara-negara berkembang, kondisi tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan di negara maju karena akan terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja sedangkan pada perusahaan di negara berkembang akan terjadi kelebihan permintaan tenaga kerja. Karena disebabkan kualitas tenaga kerja di negara berkembang belum sebaik negara maju maka akibatnya akan terjadi arus migrasi pekerja ahli dari tenaga asing. Negara berkembang tempat relokasi industri dibanjiri tenaga kerja asing dan tenaga lokal yang tidak ahli akhirnya menjadi tersingkir. Kondisi ini mengharuskan perusahaan mampu mengembangkan karyawannya agar siap menghadapi tantangan dan memiliki daya saing tinggi.

## 4. Sifat Pekerjaan

Perkembangan teknologi menyebabkan sifat dari beberapa pekerjaan berubah secara drastis. Saat ini beberapa pekerjaan mulai diotomatisasi dan dimekanisasikan sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki *skill* dan *knowledge* yang tinggi. Perusahaan sekarang haruslah berinvestasi pada *human capital* yaitu suatu kondisi karyawan yang memiliki pengetahuan, pendidikan, keahlian dan kecakapan yang mumpuni. Sehingga terwujud *knowledge workers* yang mampu menjawab tantangan perkembangan teknologi yang cepat bukan karyawan yang lamban serta hanya menunggu perintah atau arahan dari atasan.

## 5. Demografi Tenaga Kerja

Meningkatnya jumlah karyawan perempuan dan semakin heterogennya dunia kerja membuat perusahaan tidak lagi homogen tetapi semakin beragam sehingga

kebijakan manajemen sumber daya manusia harus mampu menjamin persamaan dan *fairness* serta mampu mengakomodasi kebutuhan setiap karyawan yang beragam tersebut.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kesiapan SDM dalam Persaingan Global**

Keberhasilan perusahaan dalam persaingan pasar ditentukan oleh sejauh mana manajemen mampu mengidentifikasi berbagai bentuk tantangan dalam persaingan. Persoalan ancaman persaingan global, tuntutan kualitas prima, *downsizing*, restrukturisasi, penciptaan budaya perusahaan yang inovatif dan flexibel merupakan hal-hal yang harus dihadapi oleh PTPN X saat ini. Persaingan global memberikan efek tertentu terhadap kompetensi perusahaan sehingga kemampuan perusahaan merupakan tantangan yang krusial dalam upaya memenangkan persaingan bisnis. Persoalan utamanya justru terletak pada kesiapan PTPN X dalam memanfaatkan peluang dan memenangkan persaingan, khususnya kesiapan sumber daya manusianya. Kunci keberhasilannya terletak pada daya saing dan kinerja perusahaan. Perusahaan yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan bisnis tentunya harus mampu melakukan berbagai perubahan dan inovasi organisasional.

Kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan global sangat ditentukan oleh kesiapan SDM nya. Memiliki SDM yang kompeten, yaitu SDM yang berbasis pengetahuan (*Knowledge based worker*) yang menguasai lebih dari satu ketrampilan (*multiskill worker*) menjadi syarat pokok perusahaan dalam meraih daya saing pasar.

Dalam konteks PTPN X, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan perusahaan. Atau dengan kata lain, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM, membangun kepercayaan dan mempertahankan reputasi PTPN X sehingga mampu melakukan penyesuaian dengan perubahan kebutuhan pasar dan tujuan strategi perusahaan.

Pada saat ini PTPN X harus bertransformasi terhadap *Human Capital Management* (HMC), dimana manusia telah dianggap sebagai *engine* dalam proses

transformasi karyawan, bukan lagi sebagai *cost* namun sebagai *human capital* yang memberikan nilai tambah pada perusahaan. Hasil dari transformasi manusia yang dipandang sebagai biaya dan indikator keberhasilannya adalah efisiensi, berubah sebagai *asset* perusahaan dan indikator keberhasilannya adalah inovasi dan *value creation*, sebab pengembangan SDM bagi perusahaan pada hakekatnya adalah investasi. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi sulit untuk ditiru.

Konsep *Human Capital Management* menjawab pemikiran bagaimana seorang karyawan mempunyai kompetensi sesuai dengan posisi kerjanya dengan menempatkan insan perusahaan yang bertalenta tinggi untuk menempati posisi yang sesuai dengan talenta mereka. Pendekatan ini dirancang sebagai suatu sistem untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan melalui pengembangan karyawan dalam perusahaan.

Peran *Human Capital Management* menurut Ulrich (1997) adalah sebagai berikut :

1. *Management of Firm Infrastructure*

Berada pada kuadran proses dan operasional dengan hasilnya adalah infrastruktur yang efisien, sehat dan produktif. Kegiatan pokoknya adalah melakukan rekayasa ulang menuju perbaikan perusahaan.

2. *Management of Employee Contribution*

Usaha untuk meningkatkan loyalitas kemampuan karyawan. Loyalitas berhubungan dengan motivasi dan etos, bukan sekadar uang. Kemampuan ini yang berhubungan dengan keahlian, kecakapan, dan kecepatan dalam merespon permasalahan.

3. *Management of Strategic Human Resources*

Membahas mengenai keselarasan strategi manajemen *human capital* dan strategi bisnis secara keseluruhan atau penyesuaian antara visi *human capital* dengan visi perusahaan.

4. *Management of Transformation and Change*

Peran ini tergolong sulit karena berhubungan langsung dengan orang, strategi dan masa depan. Transformasi manajemen merupakan suatu metodologi yang komprehensif dari program percepatan pembaharuan perusahaan. Desain utamanya adalah membawa perusahaan ke arah yang lebih produktif dengan tingkat keuntungan yang tumbuh secara berkesinambungan.

**2. Peran MSDM dalam peningkatan daya saing dan kinerja perusahaan.**

Suatu perusahaan dikatakan memiliki daya saing atau keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) adalah ketika perusahaan tersebut mempunyai sesuatu yang tidak dimiliki pesaing, melakukan sesuatu lebih baik dari perusahaan lain atau mampu melakukan sesuatu yang tidak mampu dilakukan oleh perusahaan lain.

Terdapat dua tipe keunggulan kompetitif, yaitu : *cost advantage* dan *differentiation advantage*. Suatu keunggulan kompetitif muncul ketika perusahaan dapat menghasilkan produk yang sama dengan yang dihasilkan pesaingnya dengan biaya yang lebih rendah (*cost advantage*), atau menghasilkan produk yang berbeda dan lebih baik dari yang dihasilkan pesaingnya (*differentiation advantage*). Keunggulan kompetitif akan memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai lebih kepada pelanggannya dan perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih tinggi. *Cost advantage* dan *differentiation advantage* ini dikenal dengan *positional advantage* karena dapat memposisikan perusahaan sebagai pemimpin industri dalam hal biaya (*cost*) ataupun dalam keunikannya (*differentiation*).

Daya saing atau kompetitif berakar pada pengalaman (*experience*), percobaan dan analisis kontekstual. Ketiganya berada dalam satu pemahaman yakni *insight*, sebagai modal dalam membentuk pengetahuan melalui pengelolaan informasi dan interaksi kolaboratif. Dalam menciptakan inovasi, pengetahuan yang ada ditranslasikan ke dalam tindakan (*action*) dengan dukungan teknologi, proses dan sumber daya manusia. Faktor kesuksesan yang juga menentukan dalam pembentukan daya saing perusahaan (selain faktor modal dan keuangan) adalah :

1. Sumber daya manusia

Di dalam perusahaan SDM merupakan lokus dari pengetahuan, ide-ide dan pengalaman yang merupakan modal dalam penciptaan inovasi.

2. Budaya perusahaan.

Nilai-nilai dalam perusahaan menentukan seberapa kuat proses berbagi pengetahuan yang di bangun dalam perusahaan.

3. Sistem *Knowledge Management*

Penerapan KM dalam perusahaan akan berdampak besar dalam menciptakan prosedur penciptaan hingga penyebaran pengetahuan. Penciptaan inovasi sebagai daya saing harus ditopang oleh sistem KM yang kuat dan berorientasi jangka panjang.

Ukuran kualitas karyawan perusahaan yang diharapkan dapat digambarkan melalui karakteristik SDM strategik berikut ini (Reilly :2011) :

- Terintegrasi : mencakup pengintegrasian serangkaian aktivitas dalam perusahaan.
- Komprehensif : mencakup seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan.
- Memberi nilai tambah yang tinggi : fokus pada kegiatan bisnis penting.
- Membangun modal sosial : membantu proses sharing pengetahuan, jaringan dan relasi.
- Mampu mengantisipasi perubahan : melalui analisis internal dan eksternal perusahaan.

Kualitas SDM strategik ini tentu tidak datang dengan sendirinya tetapi terletak pada kemampuan perusahaan dalam memberikan perhatian terhadap SDM melalui pengembangan sistem dan praktik pengelolaan SDM dengan baik. Dimensi daya saing dalam SDM semakin menjadi faktor penting sehingga upaya memacu kualitas SDM melalui pendidikan merupakan hal yang harus dikedepankan. Kualitas SDM juga menyangkut dimensi yang seringkali sulit diukur, seperti etos kerja serta dorongan untuk beraktualisasi dalam mencapai kinerja superior. Untuk itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari para pengelola PTPN X untuk meningkatkan kualitas SDM melalui strategi, kebijakan praktik perusahaan yang terintegrasi menuju keunggulan bersaing dengan membangun basis-basis keunggulan bersaing perusahaan. Pengintegrasian SDM dalam strategi bisnis ini dimaksudkan untuk memberdayakan SDM yang dimiliki dalam penegelolaan berbagai unit kerja dalam PTPN X agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan daya saing PTPN X harus berupaya meningkatkan kinerja SDM dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan untuk mempersiapkan SDM menghadapi promosi jabatan maupun pemecahan masalah. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan menitikberatkan pada beberapa jenis ketrampilan dan keahlian yang relatif sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan ketrampilan dan keahlian yang lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka panjang.

Keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh PTPN X. Manajemen K3 bukan hanya menjadi tanggung jawab bagian Departemen SDM saja, tetapi telah menjadi tanggung jawab semua pihak yang ada di PTPN X. Manajemen K3 merupakan suatu sistem yang bertujuan

melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. K3 harus dikelola dengan baik dan benar untuk mencegah timbulnya masalah di kemudian hari. Masalah yang berpotensi timbul mulai dari ketidakpuasan karyawan hingga tuntutan hukum karena mengabaikan faktor-faktor K3. Selain itu biaya yang akan dikeluarkan perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja.

Penerapan K3 yang baik di PTPN X akan diperoleh beberapa keuntungan diantaranya :

- Menurunkan tingkat *turnover* karyawan.
- Menciptakan kondisi kerja yang baik.
- Mengurangi tingkat absensi.
- Meningkatkan produktivitas.

Sedangkan, apabila perusahaan mengabaikan manajemen K3 maka beberapa potensi dampak buruk yang akan ditimbulkan diantaranya :

- Meningkatnya angka kecelakaan dan kematian kerja.
- Terganggunya proses operasional perusahaan.
- Mengurangi *output* produksi.
- Terciptanya hubungan industrial yang buruk.
- Tuntutan hukum akibat kecelakaan dan kematian kerja.
- Penutupan paksa terhadap perusahaan oleh pemerintah.

Dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa hal yang cukup membahayakan bagi karyawan seperti yang telah diklasifikasikan oleh Kit Sadgrove, yaitu : *Dangerous Machine, Pressure Systems, Noise and Vibration, Electrical Safety, Hazardous Substances, Confined Spaces, Lifting and Handling, repetitive Strain Injury and Working with Computer, Slips, Trips and Fall, Injury caused by Vehicles, Driving Risk for service Business and Human Factor.*

Manajemen K3 merupakan suatu sistem yang bertujuan sebagai upaya pencegahan (*preventif*) terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan kerja atau penyakit akibat hubungan kerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh PTPN X untuk meminimalisir terjadinya resiko keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja adalah :

1. Mengontrol staff dan besaran resiko melalui pelatihan karyawan serta isolasi peralatan atau area kerja tertentu.

2. Mengontrol bahaya melalui pemeriksaan berjangka dan modifikasi proses produksi.
3. Menghilangkan bahaya merupakan tindakan yang paling efisien dengan proses produksi yang menjadi lebih aman dan mulai meninggalkan proses produksi yang berbahaya.
4. Perlu adanya pengembangan database secara *electronic data interchange*, sehingga pelaporan dapat dilakukan dengan cepat dan didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan andal.

## C. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Hampir seratus tahun silam Bertie Charles Forbes, pendiri majalah Forbes, mengumpulkan daftar 100 perusahaan terbesar di Amerika Serikat. Tujuh puluh tahun kemudian, 61 diantaranya telah gulung tikar. Sementara dari 39 yang tersisa, hanya 18 yang masih mampu bertahan dalam daftar itu. Berarti 60% perusahaan terbesar telah bangkrut dalam kurun waktu hanya 70 tahun.

Bagaimana dengan kondisi aktual pada saat ini? kondisinya terkini dapat lebih 'berdarah-darah'. Menghadapi situasi ini, peran manajemen sumber daya manusia strategis semakin penting. PTPN X semakin dituntut untuk memiliki visi, misi, strategi, struktur, kepemimpinan dan budaya yang jelas. Dan PTPN X telah menyadarinya serta telah berusaha mewujudkannya. Namun hal ini tidaklah cukup, perusahaan harus menghadapi kenyataan bahwa batas-batas negara menjadi semakin tidak jelas, siklus hidup teknologi semakin pendek, konsumen semakin beragam dan tinggiuntutannya, peluang-peluang bisnis baru bermunculan seiring semakin maraknya liberalisasi perekonomian dunia (mis ; MEA).

Pada persaingan global, perusahaan yang ingin memenangkan persaingan bisnis harus memiliki keunggulan bersaing dibanding pesaing-pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan karena SDM adalah pelaksana setiap kegiatan dalam perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan strategi bisnis perusahaan. Ketrampilan, kompetensi dan pengetahuan dari sumber daya manusia menjadi penentu daya saing perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan aktivitas bisnis.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sejalan dengan strategi perusahaan akan mendorong pencapaian tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi, percepatan proses bisnis perusahaan dan peningkatan kualitas organisasi perusahaan. Mengingat pentingnya SDM dalam perusahaan perlu adanya integrasi fungsi-fungsi SDM dalam strategi bisnis perusahaan. Melalui integrasi tersebut diharapkan tercapai efektivitas fungsi SDM dalam melakukan fungsinya, memberikan nilai tambah bagi perusahaan, meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan fleksibilitas perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis sehingga perusahaan mampu memenangkan persaingan bisnis dalam lingkungan bisnis yang makin kompetitif.

## **2. Saran**

Untuk menghasilkan perencanaan SDM yang berorientasi jangka panjang dan terintegrasi penuh dengan perencanaan strategik, dibutuhkan analisis terhadap lingkungan eksternal dan strategi keseluruhan untuk perencanaan strategik yang terpusat dan berjangka panjang sesuai kebutuhan perusahaan, yang didukung oleh sistem informasi SDM yang handal dan memadai.

Agar mampu bertahan dan bersaing, PTPN X harus lebih kreatif dan inovatif. Cara-cara lama sudah tidak dapat lagi dipertahankan. Perusahaan juga tidak boleh lelah belajar, senantiasa mengedepankan etika dalam setiap aktivitas dan kebijakan, peduli terhadap pemangku kepentingan, serta harus menjadi tempat yang sehat dan nyaman bagi karyawan untuk mengembangkan kehidupan profesionalnya.

Perlu juga ditumbuhkan budaya perusahaan pembelajaran, di mana di dalamnya ditumbuh kembangkan kolaborasi antar karyawan yang bekerja demi mencapai tujuan bersama dalam sebuah sistem yang disempurnakan secara terus menerus. Setiap masalah yang muncul dipandang sebagai peluang bagi pembelajaran demi peningkatan kompetensi dan kinerja perusahaan. Bahkan karyawan akan merasa tertantang untuk mengungkapkan masalah untuk kemudian dicari dan diterapkan solusinya..

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik membangun dari para pembaca semua dalam upaya meningkatkan kualitas dari karya tulis ini sehingga sumbangsih dalam berbagai pengetahuan dan pengalaman yang diberikan pun dapat lebih optimal. Akhir kata, penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat dan

memberikan inspirasi bagi perusahaan yang saya banggakan dan cintai PTPN X, serta bagi pembaca external dalam *me-manage* karyawan di lingkungan perusahaan masing-masing agar dapat memberikan *value added*.

## **BAGIAN KEDUA**

### **BAB VI**

#### **PENERAPAN *HUMAN CAPITAL* DI PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk**

Oleh

*Deni D.A.R*

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. Latar Belakang**

Seiring dengan tantangan perubahan dan tren dalam globalisasi, segala aspek kehidupan ditengah masyarakat ikut berdinamika. Indonesia telah bergerak untuk mengembangkan dan merubah keadaan perekonomiannya ke arah peningkatan kualitas dan kuantitas. Pergerakan tersebut telah mengarahkan manusia Indonesia didalam tuntutan keadaan yang menginginkan kreasi dan inovasi. Oleh karena itu, suatu lembaga atau perusahaan kini telah menjadikan sumber daya manusianya sebagai Aset yang harus dikembangkan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Indonesia yang telah melibatkan dirinya menjadi anggota dalam *ASEAN Economy Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah menuntut masyarakat untuk mempersiapkan diri menuju persaingan sumber daya manusia lintas negara di ASEAN. Manusia-manusia yang kompetitif merupakan suatu modal bagi sebuah lembaga maupun perusahaan untuk dapat mempertahankan posisinya di dunia bisnis dan industri, oleh karena itu Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (Kemenperin RI) menyelenggarakan penganugerahan *Indonesian Human Capital Study (IHCS)* pada 22 Oktober 2015. Dalam acara tersebut, Menteri Perindustrian Saleh Husin memberikan sambutan yang didalamnya menegaskan, Kementerian Perindustrian melakukan berbagai langkah strategis untuk menyiapkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang terampil sesuai kebutuhan industri saat ini.

Salah satu perusahaan besar yang mengembangkan konsep *human capital* di Indonesia adalah PT. Astra International Tbk yang memperhatikan pengembangan kualitas SDMnya melalui berbagai macam program dan kegiatan didalamnya. Seperti diketahui bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan besar dan menguasai pasar Indonesia di bidang industri otomotif. Hal tersebut

telah menjadi daya Tarik sehingga penulis merasa tertantang untuk melakukan pengkajian mengenai “**Penerapan *Human Capital* Di PT. Astra International Tbk**”

## 2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *human capital* yang dilakukan oleh PT Astra International Tbk?
2. Bagaimana dampak dari penerapan *human capital* oleh PT Astra International Tbk?

## 3. Kegunaan Penulisan Makalah

Adapun kegunaan dari makalah ini khususnya dalam bidang pendidikan adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**, tentunya untuk memperkaya wawasan dan mengembangkan pengetahuan yang telah didapatnya dalam mata kuliah ekonomi pendidikan.
2. **Bagi Pembaca**, dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk menambah pengetahuan sekaligus menjadi bahan untuk menyusun karya ilmiah selanjutnya.
3. **Bagi Dosen**, tentunya makalah ini adalah salah satu bagian evaluasi yang dapat dijadikan petunjuk dalam mengukur keberhasilan pembelajaran yang telah dilaksanakan di dalam kelas.

## 4. Tujuan Penulisan Makalah

Tujuan dari penyusunan makalah ini adalah untuk melakukan pengkajian ilmu yang telah didapat berdasarkan realitas yang terdapat dilapangan mengenai implementasi *human capital* yang telah dilaksanakan oleh PT Astra Internasional Tbk. Dari hasil pengkajian tersebut diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan yang telah ada menjadi suatu gagasan yang dapat memajukan pendidikan ke arah yang lebih baik dan sesuai dengan tujuannya

## B. PEMBAHASAN

Suryadi (2014:39) menyatakan bahwa manusia Indonesia yang berkualitas harus mempunyai kompetensi dalam dua dimensi sekaligus. Yang pertama adalah **kompetensi teknis** yang meliputi kemampuan, keahlian, dan profesionalitas yang menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai kemampuan dan daya saing di era global. Kompetensi yang kedua adalah **kompetensi nonteknis** yang meliputi nilai dan perilaku modern serta kreativitas yang akan berdampak sangat besar terhadap produktivitas. Sumber daya manusia sebagai aset dalam suatu lembaga maupun perusahaan,. Widodo (2015:306) menyatakan bahwa SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global.

Salah satu penerapan Konsep *Human Capital* di Indonesia ini dilakukan oleh PT. Astra International Tbk. Konsep tersebut telah dipublikasikan melalui majalah Astra Magz. Seperti terdapat dalam majalah Astra Magz edisi 04 yang terbit pada bulan April 2016 di halaman 41-42 yang didalamnya dimuat pembahasan tentang *Human Capital* dimana terdapat 3 judul yang akan dibahas berikut ini:

### 1. **Astra Runners Goes to Asia**

Seperti yang telah tertulis dalam artikel tersebut bahwa Astra Runners, komunitas karyawan pencinta lari Grup Astra, secara rutin mengikuti lomba lari di Jakarta maupun berbagai kota besar di Indonesia. Para pecinta lari di komunitas ini bahkan 'mengejar' lomba lari hingga ke luar negeri, terutama lomba lari yang masuk dalam *world major marathon* yang hanya ada enam di dunia. "Astra Runners *Community* selalu membawa nama Astra saat lomba lari diadakan," tutur Ketua & Pendiri Astra Runners Sylvia Hermawan.

Dalam kegiatan tersebut terlihat bahwa ***Astra Runners Goes to Asia*** telah memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuannya dalam bidang olahraga. Dengan adanya kegiatan ini, eksistensi para pegawai diperhitungkan sesuai dengan konsep *human capital* yang menghendaki kemajuan sumberdaya manusianya.

Sementara itu, Ancok (2002) menjelaskan bahwa ada enam komponen dari modal manusia, yakni: (1) Modal intelektual; (2) Modal emosional; (3) Modal sosial; (4) Modal ketabahan, (5) Modal moral; dan (6) Modal kesehatan. Keenam komponen modal manusia ini akan muncul dalam sebuah kinerja yang optimum apabila disertai oleh modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi yang memberikan wahana kerja yang mendukung.

Kegiatan ***Astra Runners Goes to Asia*** mengarah pada salah satu komponen dari modal manusia, yaitu modal kesehatan. Selain itu sisi lain yang didapatkan dalam kegiatan ini adalah sebagai motivasi bagi para karyawan untuk berani mengembangkan dirinya dan menerapkan pola hidup yang sehat, dimana untuk dapat membiasakan pola tersebut dibutuhkan disiplin, motivasi, dan gaya hidup yang sehat. Secara pribadi, maka kegiatan tersebut sangat bermanfaat dan terlihat, dan bagi perusahaan hal tersebut menjadi sebuah modal yang secara implisit menciptakan kondisi positif yang menunjang kemajuan dalam organisasi perusahaan. Sehingga kegiatan ini dapat menghasilkan energy yang mampu mendorong keberhasilan sumber daya manusianya.

## **2. EVP Gathering 2016: Memacu Produktivitas Karyawan dan Organisasi**

Dalam upaya mewujudkan produktivitas dan kinerja organisasi yang kompetitif dan berkelanjutan, Grup Astra terus menekankan peningkatan aspek *employee engagement*. Dalam peningkatan *employee engagement* tersebut, *employee value proposition* (EVP) *project* diyakini dapat menjadi salah satu faktor pendorong yang penting.

Woodhall dalam Fattah (2012:2) menjelaskan bahwa konsep *Human Capital* merujuk fakta bahwa manusia menginvestasikan dirinya melalui pendidikan dan pelatihan. Melengkapi hal tersebut, Mulyadi (2007:483-484) menjelaskan bahwa *Human Capital* (Modal Manusia) terdiri dari 2 komponen yaitu **kapabilitas personel** dan **komintmen personel**. Untuk dapat berdaya saing di lingkungan bisnis personel perusahaan harus memiliki kapabilitas unggulan. Kapabilitas unggulan adalah keterampilan yang diperlukan perusahaan untuk memanfaatkan secara optimum aktivityanya. Kapabilitas Unggulan dibagi menjadi tiga golongan, yaitu (1) keterampilan fungsional; (2) keterampilan pemasaran, dan (3) *embedded resources*.

Dalam acara tersebut *Sharing session* menjadi agenda utama, dalam acara ini. Sesi *sharing* pertama difasilitasi oleh *Human Capital Development Division Head* Astra Hiskia Purwoko mengenai *engagement in spirit*. *Sharing* diawali dengan memberi gambaran mengenai berbagai tantangan yang dihadapi dunia *human capital*, penyajian data faktual mengenai *employee engagement* dan implikasi positifnya dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, kepuasan pelanggan, serta dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Dengan adanya kegiatan *employee value proposition* (EVP) *project*, konsep *human capital* yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan ke arah kapabilitas personel dalam menghadapi tantangan dalam persaingan serta meningkatkan motivasi dan kinerja sumber daya manusia untuk terus berkomitmen meningkatkan kemampuan tersebut. Dengan adanya dorongan dari perusahaan, maka hal tersebut telah menempatkan SDM sebagai modal dasar yang menjadi penggerak perusahaan. Kegiatan yang diharapkan dapat menginspirasi para sumber daya manusia perusahaan ini pada akhirnya akan bermuara kepada peningkatan produktivitas dan inovasi SDM yang berdampak pada keuntungan baik bagi perusahaan maupun para SDM didalamnya.

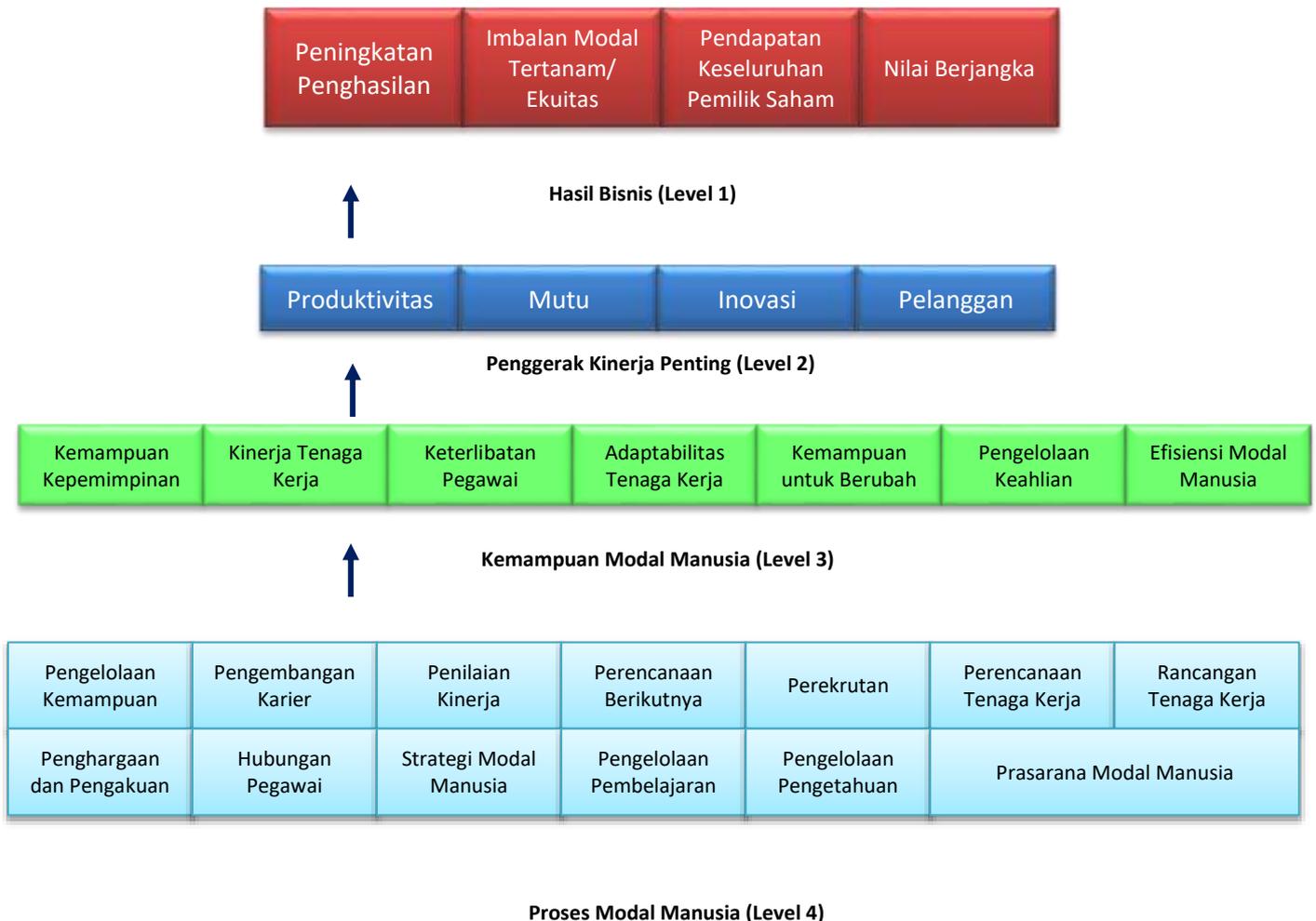
### **3. Astra Women Network: Para Wanita Eksekutif Barbagi Cerita**

Mengambil tema “Wanita sebagai Penggerak Ekonomi”, Eksekutif Grup Astra beserta karyawan wanita lainnya melaksanakan demo memasak dengan mengundang pakar (*chef*). Acara ini diselenggarakan untuk menunjukkan kesetaraan perempuan dalam dunia bisnis. Hal ini diyakini dapat mendorong para wanita untuk masuk ke dalam jajaran eksekutif karena mereka bisa ‘bersuara’ untuk menciptakan kemajuan dan perubahan bagi kaum wanita. Berdasarkan Astramagz (2016) diketahui bahwa komposisi eksekutif wanita di Grup Astra mencapai 13%.

Kegiatan yang dikhususkan untuk para karyawan wanita ini menunjukkan bahwa dalam konsep *human capital* yang diimplementasikan di perusahaan Astra memberikan pengakuan kepada SDM wanitanya sebagai bentuk penghargaan atas loyalitasnya dalam memajukan perusahaan. Keterlibatan para pekerja wanita ini diapresiasi dengan mengusung tema “Wanita sebagai Penggerak Ekonomi” ini dapat meningkatkan motivasi dan inovasi sehingga menghasilkan produk kerja yang bermutu.

Strategi yang digunakan oleh PT Astra Internasional Tbk dalam menjalankan roda perusahaan berbasis *human capital* sudah tentu membutuhkan modal secara ekonomi untuk menjalankannya, namun demikian kegiatan-kegiatan tersebut telah menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas yang dapat dinikmati oleh seluruh komponen perusahaan tersebut. Dari kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan diatas, dapat dilihat bahwa tujuan dari kegiatan-kegiatan tersebut adalah untuk mendapatkan nilai yang berjangka, seperti yang telah dipaparkan oleh Daft (2012: 98) bahwa **Human Capital (Modal Manusia)** adalah nilai ekonomis dari perpaduan antara pengetahuan,

pengalaman, keterampilan, dan kemampuan para pegawai. Adapun peran dan nilai investasi modal manusia digambarkan dalam bagan dibawah ini:



Kerangka kerja dimulai dari dasar (level 4) dengan menilai proses-proses internal seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan karier, mengelola pembelajaran, dan sebagainya. Manajer-manajer menggunakan aktivitas ini untuk meningkatkan kemampuan modal manusia (level 3), seperti keterlibatan pegawai atau penyesuaian tenaga kerja, kemampuan yang telah ditingkatkan, pada akhirnya meggerakkan kinerja yang lebih tinggi dalam area-area penting seperti inovasi atau pemuasan pelanggan (level 2). Akhirnya perbaikan dalam area-area kinerja penting mengarah pada hasil bisnis yang lebih baik (level 1).

**a. Kesuksesan Astra International Tbk tahun 2016**

Dengan adanya *human capital* yang diterapkan di PT. Astra International Tbk, berdasarkan berita yang dimuat dalam Sindo news.com dijelaskan bahwa PT Astra Internasional Tbk (ASII) menyatakan, perusahaan menguasai sebesar 51% pangsa pasar industri automotif di Tanah Air. Sementara itu, Produk PT.

Astra International Tbk masuk dalam Astra Group masih mendominasi total penjualan kendaraan roda empat hingga pertengahan 2016.

Selain itu, dalam Astra Magz juga dijelaskan bahwa berdasarkan penelitian Risa Bhinekawati meraih gelar *Doctor of Philosophy* dari Australian National University setelah meneliti kegiatan CSR Grup Astra International. Dalam *sharing session* ini, Risa mengulas lebih banyak mengenai keterkaitan program CSR yang menopang keberlanjutan bisnis perusahaan. Menurutnya, program-program CSR Grup Astra sudah mendukung *value chain* bisnis Astra, sehingga Astra hanya perlu memperkuat sisi keberlanjutan programnya.

**b. Identifikasi Kekurangan/Keterbatasan**

Seperti yang disampaikan oleh Widodo (2015:306) menyatakan bahwa SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Dengan melihat kegiatan yang berbasis *human capital* di PT Astra International Tbk, kemudian dibenturkan dengan teori para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka kita akan menemukan ada beberapa hal yang dirasa kurang tepat. Yang pertama adalah mengenai kegiatan *Astra Runners Goes to Asia* yang hanya diperuntukkan bagi para karyawan yang memiliki hobi dalam bidang lari, seharusnya ada kegiatan yang lebih universal dan dapat diikuti oleh seluruh karyawan di perusahaan tersebut karena hal tersebut dapat memacu kreativitas sehingga dapat menimbulkan motivasi yang berdampak pada peningkatan daya saing para karyawan. Sementara itu, kegiatan dalam kegiatan *Astra Women Network* yang mengarah pada pemberian penghargaan kepada Wanita merupakan suatu apresiasi perusahaan yang akan lebih bermakna jika dalam kegiatan tersebut diselipi dengan suatu kompetisi yang dapat menghasilkan produk bisnis yang kreatif dan inovatif sehingga dapat menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Sehingga kegiatan tersebut tidak hanya sebatas hiburan tapi juga menjadi ajang dalam memperlihatkan kemampuan dan eksistensi karyawan khususnya karyawan wanita. Jika melihat pendapat Daft (2012: 98) yang menyatakan bahwa **Human Capital (Modal Manusia)** adalah nilai ekonomis dari perpaduan antara pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kemampuan para pegawai. Maka dua dari tiga kegiatan yang berbasis *human capital* lebih kepada untuk menunjukkan eksistensi individu diluar dari

pekerjaannya. Sementara kegiatan yang ada belum dapat memperlihatkan kemampuan modal manusia didalam perusahaan tersebut.

## C. KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Dengan mempelajari *human capital* yang diterapkan oleh PT. Astra International Tbk, maka didapati kenyataan bahwa konsep *human capital* merupakan suatu aplikasi dalam dunia perindustrian yang menjadikan manusia sebagai rumus dari kesuksesan perusahaan. Manusia dapat dijadikan sebagai aset adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan motivasi untuk terus mengembangkan dirinya. Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

a. Penerapan *human capital* yang dilakukan oleh PT Astra International Tbk adalah dengan membuat program seperti *Astra Runners Goes to Asia* yang diperuntukan bagi karyawan yang memiliki passion di dunia olahraga lari, kegiatan *EVP Gathering 2016* yang memacu produktivitas karyawan dan organisasi, dan kegiatan *Astra Women Network* yang diperuntukkan bagi para pekerja wanita dalam mengembangkan dirinya di berbagai bidang.

b. Penerapan *human capital* oleh PT Astra International Tbk telah memberikan dampak bagi perusahaan, diantaranya adalah tercapainya tujuan dari sebuah bisnis yaitu keuntungan yang terlihat dari dikuasanya pasar Indonesia di bidang industri otomotif yang mencapai 51%.

### 2. Rekomendasi

Hasil dari diterapkannya *human capital* tentunya diharapkan dapat membentuk manusia yang memiliki integritas, keahlian, kreatif dan inovatif sesuai yang dibutuhkan oleh Industri di segala bidang. Manusia yang dibutuhkan oleh industri tersebut baik dia menjadi pengusaha ataupun karyawan adalah manusia yang berkualitas dan sejahtera sehingga dapat meningkatkan roda perekonomian baik untuk dirinya sendiri maupun untuk negerinya. Perubahan jaman yang mengacu pada teknologi, sains, dan kreatifitas tidak akan dapat terlaksana tanpa ditunjang oleh penemuan-penemuan yang dilakukan melalui penelitian, untuk itu agar penerapan *human capital* di PT Astra International Tbk lebih ditekankan pada pengembangan dibidang pendidikan dan penelitian yang dilakukan oleh SDMnya sehingga

dapat menciptakan inovasi yang akan lebih bermanfaat bagi perusahaan dan bagi SDMnya.

### 3. Implikasi

Dengan dilaksanakannya rekomendasi tersebut, maka *human capital* dapat dilakukan melalui pendekatan pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan profesionalisme sumberdaya alam yang terdapat di PT Astra International Tbk.

#### D. LESSON LEARNED

Mempelajari *Human Capital* menunjukkan bahwa manusia merupakan aset yang paling penting dan modal yang paling besar bagi suatu perekonomian. Sementara itu, hal yang paling penting dimiliki oleh manusia untuk dapat menjadi manusia yang bermanfaat adalah ilmu yang didapat melalui pendidikan. Pada hakikatnya seorang manusia adalah *manager* yang dimampukan olehNYA untuk setidaknya mengatur dirinya sendiri.

Konsep *Human Capital* merupakan sistem yang secara alamiah akan menyeleksi manusia dalam persaingan global. Individu yang berkualitas merupakan individu yang kreatif, inovatif, dan penuh dengan motivasi untuk mengembangkan dirinya, sedangkan individu yang tidak mau berubah akan menjadi individu yang tertinggal dan tergilas didalam persaingan.

Manusia yang terdidik adalah manusia yang dapat meningkatkan perekonomian (sejahtera), manusia yang dapat mengendalikan ekonomi adalah manusia yang terdidik, sementara kegiatan ekonomi yang dilandasi pendidikan adalah perekonomian yang sukses. Maka Manusia, Pendidikan, dan Ekonomi adalah sinergitas yang menciptakan siklus perekonomian sejahtera.

#### DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN

- Ancok, D. *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: UII Press, 2002.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Fattah, Nanang. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Fattah, Nanang.2012. *Standar Pembiayaan Pendidikanm*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Mulyadi. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balance Scorecard*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.

Suryadi, Ace. *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014

Widodo, Suparno Eko. 2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014.

Committed to Improving State of The World. *Insight Report: The Human Capital Report 2016*. World Economic Forum, 2016.

[http://autotekno.sindonews.com/read/1124714/120/produk-toyota-masih\\_mendominasi-penjualan-di-juni-2016-1468940838](http://autotekno.sindonews.com/read/1124714/120/produk-toyota-masih_mendominasi-penjualan-di-juni-2016-1468940838)

(Astra Magz, 2016)

## **BAGIAN KEDUA**

### **BAB VII**

#### **HUMAN CAPITAL DALAM PENDIDIKAN**

Oleh

*Joko Trimulyo*

##### **A. PENDAHULUAN**

###### **1. Sekilas tentang Human Capital.**

Pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan suatu faktor kebutuhan dasar untuk setiap manusia sehingga upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, karena melalui pendidikan upaya peningkatan kesejahteraan rakyat dapat diwujudkan. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu Negara (daerah). Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga akan berpengaruh fertilitas masyarakat. Pendidikan dapat menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan dan pembangunan suatu Negara. Hampir semua negara berkembang menghadapi masalah kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang diakibatkan oleh rendahnya mutu pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya tingkat melek huruf yang rendah, pemerataan pendidikan yang rendah, serta standar proses pendidikan yang relatif kurang memenuhi syarat.

Pendidikan-investasi dalam modal manusia adalah suatu komponen integral dari semua upaya pembangunan sehingga dikatakan harus melalui suatu spectrum yang luas dalam isi dan bentuk. Indonesia sebagai Negara berkembang mendidik lebih banyak penduduknya daripada yang pernah dilakukan sebelumnya. Berbagai upaya yang sungguh-sungguh telah dilakukan untuk memperbaiki efisiensi dan mutu system pendidikan dan untuk meningkatkan relevansi pendidikan demi kebutuhan nasional. Meskipun demikian masih sangat banyak penduduk yang belum memiliki kesempatan memperoleh pendidikan. Kesempatan pendidikan pun tersebar tidak merata data Human Development Index ( HDI ) tahun 2015 menunjukkan data :

*“Indonesia masih berada pada posisi ke 108 dengan nilai index sebesar 0,728 jauh berada dibawah Negara-negara Asis Tenggara lainnya seperti Singapura berada pada*

*urutan ke 25 dengan index 0,916, Malaysia ke 61 ( 0,805), Thailand ke 74 (0,784), Filipina ke 84 ( 0,763) dan Brunai Darrusalam ke 34 ( 0,871)”*

Data tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia Indonesia memiliki pertumbuhan yang sangat lambat hal ini dipengaruhi secara langsung oleh indikator – indikator dan salah satu diantaranya adalah indicator rendahnya pendidikan . Dengan demikian pendidikan sangat besar aksesabilitasnya terhadap pertumbuhan ekonomi dan karenanya pengeluaran untuk pendidikan harus dipandang sebagai sebuah investasi yang produktif dan tidak semata-mata demi kepuasan konsumen.

Dalam pertumbuhan daya saingpun Negara kita masih jauh berada dibawah Negara Asia :

*“ Indonesia hanya berada pada peringkat 72 dari 102 negara dan ranking indek daya saing bisnis berada pada ranking ke 60. Ini menunjukkan semakin rendahnya daya saing sumber daya manusia Indon esia saat ini”*

Dalam konsep **Human capital**, manusia dianggap sebagai modal karena mutu modal manusia merupakan suatu komodity yang dapat dihasilkan dan diakumulasi. Pengorbanan yang dikeluarkan baru dapat memberi hasilnya pada masa datang. Oleh karena itu disini digunakan istilah modal. Sumber daya manusia yang sudah mengalami pengolahan lebih lanjut disebut modal manusia. Penggunaan modal manusia juga menyiratkan suatu perhatian pada pengolahan sumber daya ,manusia yang juga merupakan suatu investasi. Karena modal manusia tidak dapat diukur kita tidak mempunyai jumlah atas modal manusia akan tetapi yang kita bicarakan adalah mutunya. Tampak bahwa mutu modal manusia berbeda dengan produktifitasnya baik dalam analisis ekonomi mikro maupun ekonomi makro. Peningkatan mutu modal manusia dapat menaikkan produktifitasnya akan tetapi kenaikan produktifitasnya belum tentu berasal dari kenaikan mutu modal.

## **2. Pentingnya Human Capital bagi Dunia Pendidikan**

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi bangsa. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga berpengaruh terhadap fertilitas(angka kelahiran) masyarakat.

Dengan pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam kehidupan. Jadi, pada umumnya pendidikan diakui sebagai investasi sumber daya manusia. Pendidikan memberikan sumbangan yang besar terhadap perkembangan kehidupan sosial ekonomi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap serta produktivitas.

Dalam hubungannya dengan biaya dan manfaat, pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu investasi (human investment) dalam hal ini, proses pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan bukan merupakan suatu bentuk konsumsi semata, akan tetapi merupakan suatu investasi.

Hal yang sama diungkapkan pula oleh **Mark Blaug (1976:19)** yang menyatakan bahwa :

*".... A good case can now be made for the view that educational expenditure does partake to a surprising degree of the nature of investment in enhanced future output. To that extent, the consequences of education in the sense of skills embodied in people may be viewed as human capital, which is not to say that people themselves are being treated capital. In other word, the maintenance and improvement of skills may be seen as investment in human beings, but the resources devoted to maintaining and increasing the stock of human beings remain consumption by virtue of the abolition of slavery".*

Oleh karena itu, pendidikan merupakan suatu investasi yang berguna bukan saja untuk perorangan atau individu saja, tetapi juga merupakan investasi untuk masyarakat yang mana dengan pendidikan sesungguhnya dapat memberikan suatu kontribusi yang substansial untuk hidup yang lebih baik di masa yang akan datang. Hal ini, secara langsung dapat disimpulkan bahwa proses pendidikan sangat erat kaitannya dengan suatu konsep yang disebut dengan **human capital**. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat **Jones (1985:4)** yang menyatakan bahwa *"The people have certain skills, habit, and knowledge, which they sell to employers in the form of their wage salaried labor, and which can be expected to provide them a flow of income over their lifetimes. Furthermore, human capital can be analogized in some respects to physical capital because both are used together to produce a stream of income over some period of years"*.

Agar lebih memperjelas konsep **Human Investmen, human capital** maka kita perlu juga memahami capital investmen dimana human investmen tidak akan dapat tercapai optimal apabila tidak didukung dengan Capital investment dimana pada capital investmen lebih cenderung pendekatannya melalui pendekatan ekonomi dan kita kenal

dengan padat modal. Perbedaan yang mendasar antara human investmen dengan capital investmen adalah tujuan akhirnya dimana pada human investmen tujuan akhir dari investasi adalah sumber daya manusia sementara capital tujuan akhir investasinya adalah efisiensi dan produktifitas sumber daya selain manusia. Contoh kongkrit dari capital investment adalah sarana prasarana , mesin dan peralatan lainnya. Perbedaan lainnya yang menonjol didalam ekonomi sumber daya bahwa CI (Capital Investment) cenderung dikelompokkan pada modal sementara HI (Human Investment) lebih kepada Aktiva.

### 3. Rumusan Masalah.

- Apa peranan pendidikan sebagai Human Capital ?
- Mengapa pendidikan sebagai Human Capital ?
- Bagaimana perkembangan pendidikan sebagai Human Capital ?
- Bagaimana pengelolaan pendidikan sebagai Human Capital di Indonesia?

### 4. Tujuan Penulisan

1. Dalam penulisan makalah ini bertujuan agar kita dapat mengetahui peranan pendidikan sebagai Human Capital
2. Mengerti alasan pendidikan sebagai Human Capital
3. Mengkaji perkembangan, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan sebagai Human Capital

## B. LANDASAN TEORI

**Ekonomi pendidikan** merupakan bagian yang terpenting dari [ilmu ekonomi](#) sumber daya manusia untuk pembangunan nasional. Sebagai landasan konseptual tentang ilmu ekonomi pendidikan, berikut ini diuraikan definisi yang dikemukakan oleh **Elchnan Cohn (1979)** sebagai berikut: “Ekonomi pendidikan adalah suatu studi tentang bagaimana manusia, baik secara perorangan maupun di dalam kelompok masyarakatnya membuat keputusan dalam rangka mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas agar dapat menghasilkan berbagai bentuk pendidikan, latihan, pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan, pendapat, sikap dan nilai-nilai khususnya melalui pendidikan formal, serta bagaimana mendiskusikannya secara merata (*equal*) dan adil (*equality*) di antara berbagai kelompok masyarakat”

Ekonomi didefinisikan oleh **P. Samuelson (1961)** adalah “Suatu kegiatan tentang bagaimana manusia dan masyarakat memilih, dengan atau tanpa menggunakan uang, untuk memanfaatkan sumber daya produksi yang langka untuk menghasilkan barang dan mendistribusikannya untuk kebutuhan konsumsi, sekarang dan masa yang akan datang, oleh sekelompok orang atau masyarakat”.

**Menurut Levin (1987)** pembiayaan sekolah adalah proses dimana pendapatan dan sumberdaya tersedia digunakan untuk memformulasikan dan mengoperasionalkan sekolah di berbagai wilayah geografis dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Pembiayaan sekolah ini berkaitan dengan bidang politik pendidikan dan program pembiayaan pemerintah serta administrasi sekolah. Beberapa istilah yang sering digunakan dalam pembiayaan sekolah, yakni *school revenues*, *school expenditures* *Capital dan current cost*

Dalam pembiayaan sekolah tidak ada pendekatan tunggal dan yang paling baik untuk pembiayaan semua sekolah karena kondisi tiap sekolah berbeda. Setiap kebijakan dalam pembiayaan sekolah akan mempengaruhi bagaimana sumber daya diperoleh dan Abstrak Pendidikan di hampir semua negara disediakan baik oleh sektor swasta maupun pemerintah.

**Thomas H. Jones (1985:3)**, mengatakan bahwa “*The economics of education deals with relationship between educational spending and the well being of society as a whole or certainly social group*

Konsep tentang investasi sumber daya manusia (human capital investment) yang menunjang pertumbuhan ekonomi (economic growth), telah ada sejak jaman Adam Smith (1776), Heinrich Von Thunen (1875) dan para teoritis klasik lainnya sebelum abad ke-19 yang menekankan pentingnya investasi keterampilan manusia. Schultz (1961) dan Deninson (1962) kemudian memperlihatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan sumberdaya manusia sebagai fokus intinya telah memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja. Penemuan dan cara pandang ini telah mendorong ketertarikan sejumlah ahli untuk meneliti mengenai nilai ekonomi dari pendidikan (Nurulpaik, 2005). Human capital merupakan stock dari kemampuan dan pengetahuan produktif yang terdapat pada masyarakat. Alfred Marshal pernah berkata “the most valuable of all capital is that invested in human beings” (Becker, 1975). Dalam hal ini human capital merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumberdaya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Pentingnya human capital adalah pengetahuan yang ada pada sumberdaya manusia merupakan basis penggerak

dalam peningkatan produktivitas. Konsep human capital menjadi masalah yang menarik terutama sejak terjadinya pergeseran dari ekonomi yang berbasis industri ke arah ekonomi yang mengarah pada kehandalan sistem komunikasi, informasi, pengetahuan.

Menurut Derek Stokey (2003) perlunya human capital pada masa sekarang berdasarkan pada:

1. Kuatnya tekanan persaingan keuntungan finansial dan nonfinansial
2. Pemimpin bisnis dan politik mulai mengakui bahwa memiliki orang yang memiliki skill dan motivasi

tinggi dapat memberikan perbedaan peningkatan kinerja yang signifikan.

3. Terjadi perubahan yang cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan bertahan lama apabila pesaing mampu mengadopsi teknologi yang sama. Namun untuk mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja yang dimiliki industri harus memiliki skill dan kemampuan yang lebih baik.
4. Untuk tumbuh dan beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai dan kontribusi manusia. Sesuatu yang dimiliki oleh manusia adalah kemampuan untuk mengubah data yang diperoleh menjadi suatu hal yang bernilai bagi organisasi.

Konsep utama dari human capital **menurut Becker (1993)** adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

Sedangkan **Davenport (1999)**, mengulas penerapan human capital dari sudut pandang karyawan, sehingga tercipta istilah karyawan/investor dimana karyawan sebagai pemilik modal manusia dipandang sebagai investor. Perubahan sudut pandang ini melibatkan perubahan pola interaksi antara karyawan dan perusahaan, khususnya yang terkait dengan kegiatan pengembangan manusia.

**Berdasarkan beberapa definisi ekonomi dan pendidikan, maka dapat disimpulkan ekonomi pendidikan adalah; “Suatu kegiatan mengenai bagaimana manusia dan masyarakat memilih, dengan atau tanpa uang, untuk memanfaatkan sumber daya produktif yang langka untuk menciptakan berbagai jenis pelatihan, pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, watak, dan lain-lain, terutama**

***melalui sekolah formal dalam suatu jangka waktu dan mendistribusikannya, sekarang dan kelak, di kalangan masyarakat”.***

Intinya, ekonomi pendidikan berkaitan dengan :

1. Proses pelaksanaan pendidikan
2. Distribusi pendidikan di kalangan individu dan kelompok yang memerlukan
3. Biaya yang dikeluarkan oleh masyarakat atau individu untuk kegiatan pendidikan, dan jenis kegiatan apa yang dibutuhkan.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Peranan Pendidikan sebagai Human Capital**

Peranan pendidikan dalam kehidupan adalah sangat penting karena di era globalisasi sekarang ini dunia kerja menuntut sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas oleh karena itu dunia pendidikan mau tidak mau harus dapat menciptakan wadah baik dalam sarana dan prasarana maupun dalam bentuk pelatihan-pelatihan tenaga kerja yang terampil.

Human capital bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin, sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin, sebagaimana teori human capital terdahulu. Namun setelah teori ini semakin meluas, maka human capital justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dengan menitikberatkan pada investasi pendidikan (termasuk pelatihan).

Telah banyak sumber dan pakar ekonomi pendidikan mengatakan bahwa pendidikan memberi kontribusi terhadap pembangunan ekonomi. Berbagai kajian akademis dan kajian empiris telah membuktikan hal ini. Pendidikan bukan saja akan melahirkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas (miliki pengetahuan dan keterampilan serta menguasai teknologi) tetapi juga dapat menumbuhkan iklim bisnis yang sehat dan kondusif bagi pertumbuhan ekonomi.

Salah satu ciri Negara maju adalah tingginya tingkat pendidikan dan penguasaan teknologi oleh karena itu pendidikan sangat di tekankan untuk meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia seperti adanya pelatihan skill, ketrampilan dan pengetahuan tentang dunia usaha agar menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing, kompeten, kreatif, berwawasan luas dan mempunyai integritas tinggi yang dibutuhkan oleh berbagai sektor usaha baik sektor industry dan lainnya.

### **2. Alasan Pendidikan sebagai Human Capital**

Alasan mengapa pendidikan sebagai Human Capital adalah karena Pendidikan merupakan investasi yang paling penting dalam modal manusia untuk menjawab tantangan global pada saat ini.

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa sekolah tinggi dan pendidikan tinggi di Amerika Serikat sangat meningkatkan pendapatan seseorang, bahkan setelah dikurangi keluar biaya langsung dan tidak langsung sekolah, dan bahkan setelah disesuaikan untuk fakta bahwa orang dengan pendidikan lebih cenderung memiliki IQ yang lebih tinggi dan lebih baik berpendidikan.

Bukti serupa yang mencakup bertahun-tahun sekarang tersedia dari lebih dari seratus negara dengan budaya yang berbeda dan sistem ekonomi.

Pendapatan dari lebih banyak orang berpendidikan hampir selalu jauh di atas rata-rata, walaupun keuntungan umumnya lebih besar di negara-negara berkembang.

Tentu saja, pendidikan formal bukan satu-satunya cara untuk berinvestasi dalam modal manusia. Pekerja juga belajar dan dilatih di luar sekolah, terutama pada pekerjaan. Bahkan lulusan perguruan tinggi tidak sepenuhnya siap menghadapi pasar tenaga kerja ketika mereka meninggalkan sekolah dan harus dipasang ke pekerjaan mereka melalui program pelatihan formal dan informal.

Oleh karena itu keahlian dan kecakapan seseorang dalam menghadapi persaingan tenaga kerja sangat dipengahuri oleh seberapa tinggi dan luasnya pendidikan yang dimiliki masing-masing individu.

Maka dari itu diperlukannya usaha-usaha dan program-program untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan bermutu tinggi untuk menghadapi persaingan internasional karena dunia kerja sangat menuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang bervariasi tinggi.

### **3. Perkembangan Pendidikan sebagai Human Capital**

Selama akhir abad ke-20 ke-19 dan awal, modal manusia di Amerika Serikat menjadi jauh lebih berharga sebagai kebutuhan tenaga kerja trampil datang dengan kemajuan teknologi baru ditemukan.

Abad ke-20 sering dipuja sebagai “abad modal manusia” oleh para sarjana di amerika saerikat, selama periode ini gerakan massa baru terhadap pendidikan menengah membuka jalan bagi transisi ke pendidikan massa yang lebih tinggi.

Teknik-teknik baru dan proses pendidikan lebih lanjut dari norma sekolah dasar, yang dengan demikian menyebabkan terciptanya pendidikan formal lebih di seluruh bangsa.

Kemajuan ini menghasilkan kebutuhan tenaga kerja trampil lebih yang menyebabkan upah pekerjaan yang diperlukan untuk pendidikan lebih jauh menyimpang dari upah orang yang dibutuhkan kurang.

Perbedaan ini menciptakan insentif bagi individu untuk menunda memasuki pasar tenaga kerja untuk mendapatkan pendidikan yang lebih.

Negara-negara di kawasan Arab dihadapkan dengan tantangan untuk mengembangkan keterampilan populasi mereka dan pengetahuan teknis, atau modal manusia, untuk bersaing dalam perekonomian global abad ke-21.

Keadaan telah menggambarkan pendidikan dan inisiatif pasar tenaga kerja dilaksanakan atau sedang berlangsung di empat negara di kawasan Arab – Lebanon, Oman, Qatar, dan Uni Emirat Arab (UEA) – untuk mengatasi masalah sumber daya manusia mereka hadapi setiap saat mereka mempersiapkan diri mereka negara untuk tempat dalam ekonomi global abad ke-21..

Tiga dari negara-negara ini – Oman, Qatar, dan UEA – berada di Teluk Arab, yang keempat, Lebanon, adalah di Levant.

Bersama-sama, mereka menyoroti kesamaan dan perbedaan dari tantangan yang dihadapi oleh negara-negara di kawasan ini dan tanggapan terhadap tantangan tersebut.

Penelitian ini menjawab tiga pertanyaan utama: Apa tantangan sumber daya manusia masing-masing Negara? Apa pendidikan, modal manusia, dan reformasi pasar tenaga kerja baru-baru ini telah dilaksanakan atau berada di bawah cara untuk mengatasi tantangan-tantangan ini? Apa mekanisme dan informasi yang digunakan untuk menilai apakah tujuan reformasi akan bertemu mereka, dan tidak ada bukti keberhasilan? Jawaban yang dicari melalui analisis literatur yang relevan, populasi paling terbaru dan data tenaga kerja dari sumber-sumber internasional dan dalam negeri, dan serangkaian wawancara elit pada tahun 2006 dengan pejabat pemerintah dan individu dalam organisasi swasta di empat Negara.

Para penulis menemukan bahwa sementara negara-negara studi telah melembagakan reformasi untuk pendidikan dan sistem pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan penduduk, dan telah membuat perubahan pada pasar tenaga kerja dan ekonomi bertujuan untuk memfasilitasi penggunaan sumber daya manusia di berbagai sektor perekonomian, putuskan tetap antara melaksanakan reformasi dan mengevaluasi mereka untuk memastikan apakah mereka memiliki efek yang dimaksudkan

Dalam banyak kasus, reformasi baru saja mendapatkan berjalan, sehingga mungkin terlalu dini untuk mengukur dampaknya..

Dalam kasus lain, bagaimanapun kurangnya penilaian sistematis berasal dari kesenjangan dalam data yang dibutuhkan untuk melacak dampak perubahan kebijakan. Jika evaluasi kebijakan dibuat integral reformasi, negara-negara di dunia Arab akan memiliki informasi yang mereka butuhkan untuk membuat investasi terbaik modal manusia dalam dekade-dekade yang akan datang.

#### **4. Pengelolaan Pendidikan sebagai Human Capital di Indonesia**

Pemerintah Indonesia (dengan kesepakatan antara Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Departemen Pendidikan Nasional, sebagaimana yang dirilis oleh Bapekri Depkeu melalui harian Bisnis Indonesia tanggal 20 Maret 2007), menunjukkan komitmennya atas reformasi sistem pendidikan di negeri ini. Komitmen ini diterapkan pada tahun ini dengan mengubah fokus pendirian lembaga Pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan yang bersifat kejuruan akan diperbanyak jumlahnya. Idealnya, menurut Bapekri jumlah lembaga pendidikan kejuruan mencapai 70% dari lembaga pendidikan yang ada, sedangkan sisanya 30% lagi diisi oleh lembaga pendidikan umum.

Komposisi ini telah banyak diterapkan oleh negara-negara di kawasan Asia dan Eropa, dan telah terbukti mampu menekan laju pengangguran di negara-negara tersebut. Dengan besarnya komposisi lembaga pendidikan kejuruan, akan tercipta *link and match* antara dunia pendidikan dan lulusannya dengan kebutuhan tenaga kerja di dunia usaha. Dari paparan teori diatas terkait kontribusi pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa ahli ekonomi pendidikan adalah pendidikan menghasilkan peningkatan ketrampilan dan kemampuan dalam produksi. Jika ketrampilan dan kemampuan untuk memproduksi meningkat maka pertumbuhan ekonomi pun akan meningkat.

Salah satunya adalah SMK, karena SMK merupakan lembaga pendidikan yang mempersiapkan lulusannya untuk memiliki pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan yang akan menjadi bekal setelah menyelesaikan pendidikan. Sehingga lulusan SMK memiliki bekal sebagai *job creator* maupun sebagai *worker*, yang berarti siap memasuki pasar kerja. Pendidikan Menengah Kejuruan mengantisipasi kondisi ini melalui penerapan sistem pendidikan dan pelatihan Kejuruan berdasarkan kompetensi (CBT).

Dengan pemikiran ini, pembahasan tentang peran pendidikan SMK terhadap pertumbuhan perekonomian akan melibatkan pembahasan SMK sebagai lembaga yang menyiapkan *specific human capital* yang berkualitas. Dengan terciptanya SDM/lulusan

yang berkualitas yaitu lulusan yang cerdas, terampil dan siap kerja sehingga siap memasuki pasar kerja. Keterserapan para lulusan yang merupakan output SMK akan meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui terciptanya nilai tambah terhadap barang dan jasa yang terdapat dalam dijelaskan dengan tingkat partisipasi masyarakat dalam menyekolahkan anak-anaknya untuk menempuh studi di jenjang SMK. Semakin tinggi tingkat partisipasi masyarakat, semakin tinggi pula kualitas SDM yang dapat digunakan dalam pengolahan sumber daya yang tersedia dalam perekonomian.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- Bahwa sesungguhnya betapa penting peranan pendidikan sebagai Human Capital karena modal manusia untuk tetap hidup bukan hanya ditentukan oleh modal yang berupa materi saja akan tetapi pendidikan dibutuhkan untuk jembatan menuju manusia yang berwawasan luas, berdedikasi tinggi dan mempunyai skill yang mumpuni untuk menghadapi tantangan global saat ini.
- Dunia usaha pada masa sekarang ini telah banyak menuntut manusia yang mempunyai skill yang spesifik untuk turut andil pada peningkatan produksi, oleh karena itu pendidikan dituntut untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing serta mempunyai keahlian dan ketrampilan.
- Dalam hal ini Pendidikan bukan hanya Pendidikan formal seperti SD, SLTP, SMA dan Perguruan Tinggi akan tetapi termasuk Pendidikan latihan seperti Training Centre, kursus, Balai latihan khusus dll.
- Agar daya saing bangsa, dan indek pembangunan manusia Indonesia meningkat kualitas dan peringkatnya, maka pemerintah harus bisa menjadi orangtua yang baik khususnya perlakuan terhadap lembaga pendidikan swasta yang juga harus diberikan pembinaan dan bantuan pembiayaan yang baik dan jangan dianaktirikan dibanding sekolah negeri.

### **2. Rekomendasi**

- Peran dan Fungsi pemerintah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul bangsa Indonesia dalam kegiatan yang berkaitan dengan Human Capital, maka harus mampu memberi ruang bagi tumbuh dan berkembangnya lembaga-lembaga pendidikan swasta yang berkualitas baik.

- Segala bentuk regulasi pemerintah yang menghambat dan berdampak rendahnya kualitas SDM yang dalam rangka kegiatan Human Capital harus dihilangkan
- Pemerintah wajib membiayai kegiatan apa saja yang bermanfaat dan berdampak positif bagi peningkatan kualitas daya saing bangsa, dan indeks pembangunan manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN**

*Bahan Ajar Mata Kuliah Manajemen Keuangan Pendidikan.* Nanang Fattah, dkk. 2009. Jurusan Administrasi Pendidikan.

Edy Priyono. *Pembiayaan Pendidikan Di Era Otonomi Daerah; Masalah dan Prospek.* Makalah. Managing Basic Education (MBE) Project RTI International-USAID, 2002.

Becker G.S. 1993. *Human Capital, A theoretical and Empirical Analysis with Speccial reference to Education.* Chicago, University of Chicago Press, 1993.

Cohn. Elchanan. *The Economics Of Education,* Ballinger Publishing, 1979.

Engkoswara. 2002. *Lembaga Pendidikan sebagai Pusat Pembudayaan.* Bandung, Yayasan Amal Keluarga

Dodi Nandika. *Kebijakan Pembangunan Pendidikan 2005-2009.* Bandung UPI, 2005

Fattah, Nanang. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan.* Bandung: Rosda, 2000.

Jac Fitz-enz, 2000. *The ROI of Human Capital, Measuring the Economic Value of Employee Performance,* New York, Amacom, 2000.

Joseph Stiglitz. *Economy Growth and Education Policy,* Jakarta. Kompas 15-12-2004.

## BAGIAN KEDUA

### BAB VIII

#### KOMPETENSI INTI SULIT DITIRU

Oleh

*Nelfuad*

#### A. PENDAHULUAN

##### 1. Ringkasan Artikel

Seluruh proses bisnis sesungguhnya merupakan pekerjaan untuk membangun kompetensi inti. Bagi organisasi yang telah menciptakan kompetensi inti di awal, pengenalan ulang pun harus dilakukan berkali-kali dibarengi dengan komunikasi efektif antar elemen organisasi. Kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan untuk menemukan, membangun dan memelihara keyakinan perjuangan seluruh anggota organisasi. Ketika lingkungan organisasi mengalami perubahan, pemimpin harus mampu mengisi seluruh potensi inti di pasar saat ini dan berikutnya dengan menciptakan nilai-nilai baru untuk melindungi kesinambungan masa depan.

Ada 2 (dua) tantangan utama dalam pengembangan kompetensi inti saat ini, yaitu: 1) tantangan pada modal capital (*human capital*) dan 2) tantangan perkembangan teknologi. Tantangan modal manusia berkaitan dengan orang-orang yang dijadikan sebagai basis untuk membangun keunggulan kompetitif. Sedangkan tantangan teknologi antara lain terkait dengan komitmen membangun hubungan jangka panjang, pelibatan konsumen sebagai partisipan aktif penentu masa depan perusahaan, dan sebagainya.

Terkait dengan modal capital, pemimpin harus mampu mengelola modal manusia secara terpadu dengan manusia lainnya. Sehingga setiap orang dalam organisasi menemukan jati dirinya terkait dengan kemampuan, keunggulan, diferensiasi, dan sejenisnya yang sejalan dengan kompetensi inti perusahaan. Pemimpin juga harus mampu membangun 'sisi emosional' dalam relasi pekerja, pengelola, dan pendiri perusahaan dalam bentuk-bentuk 'hubungan batin' yang kuat. Adanya nilai-nilai non materi yang tercakup dalam iklim dan budaya perusahaan itulah yang akan menguatkan hubungan semua elemen dalam perusahaan.

- **Kaitan Gagasan/Konsep Artikel bagi Dunia Pendidikan**

Organisasi pendidikan seperti sekolah atau perguruan tinggi pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan perusahaan bisnis. Keduanya harus fokus pada kebutuhan pelanggan. Kejelian menangkap peluang diantara ceruk kebutuhan pelanggan yang terus berkembang menjadi kunci keberhasilan di era persaingan yang semakin terbuka seperti sekarang ini. Sebuah organisasi pendidikan yang memiliki identitas diri berupa kekhususan, keunikan, atau kelebihan utama dibandingkan dengan pesaingnya menunjukkan adanya kompetensi inti. Kompetensi inti inilah yang harus dipelihara dan dikembangkan terus menerus agar memiliki keunggulan kompetitif secara berkesinambungan.

Modal manusia yang ada dalam organisasi pendidikan adalah kunci utama dalam membangun, memelihara, mengembangkan, dan mentransformasikan kompetensi inti. Organisasi pendidikan yang mengandalkan kompetensi inti pada modal manusia, selain akan dapat membangun sebuah sistem yang baik, juga mampu merekat sisi emosional dalam bentuk hubungan batin yang kuat dalam organisasi. Melalui nilai-nilai non materi yang diimplementasikan dalam iklim dan budaya organisasi akan dapat menguatkan hubungan semua elemen dalam organisasi pendidikan tersebut.

- **Tujuan Penulisan Makalah**

Berdasarkan gagasan yang dimuat dalam artikel berjudul “Kompetensi Inti Sulit Ditiru”, maka penulis merumuskan tujuan penulisan makalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan konsep dasar kompetensi inti serta kaitannya dengan keunggulan kompetitif sebuah organisasi.
2. Menguraikan konsep tripartit *intellectual capital* sebagai salah satu strategi *human capital* meraih keunggulan kompetitif pada organisasi.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Keterbatasan Artikel berdasarkan Teori *Human Capital***

Setelah membaca artikel berjudul “Kompetensi Inti Sulit Ditiru” penulis mengidentifikasi beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Konsep dasar kompetensi inti serta kaitannya dengan keunggulan kompetitif belum diuraikan lebih mendalam.
2. Belum ada gagasan penulis terkait dengan strategi *human capital* yang dapat diterapkan untuk meraih keunggulan kompetitif.

## **Kajian artikel berdasarkan Teori *Human Capital***

Pembahasan makalah ini dibagi menjadi 2 (dua) sub bahasan, yaitu: 1) Kompetensi inti sebagai akar keunggulan kompetitif, dan 2) Konsep Tripartit Intelektual Kapital dalam meraih keunggulan kompetitif.

### **2. Kompetensi Inti sebagai Akar Keunggulan Kompetitif.**

Sebuah perusahaan tak ubahnya sebatang pohon besar. Demikian analogi yang dikemukakan oleh CK Prahalad dan Gary Hamel yang mempopulerkan kompetensi inti pada tahun 1990. Batang dan cabang besar adalah produk-produk inti, cabang-cabang yang lebih kecil adalah unit-unit bisnis, daun-daun, bunga-bunga dan buah-buah adalah produk-produk akhir. Sedangkan sistem akar yang menyediakan hara sebagai sumber energi, kekokohan, dan kestabilan adalah kompetensi inti. Sehingga memahami kekuatan sebuah pohon akan keliru jika hanya melihat daun-daun atau buah-buahnya saja<sup>1</sup>.

Bagi perusahaan, kompetensi inti merupakan kapabilitas yang dimiliki secara khusus, baik, dan strategis, sehingga memungkinkan perusahaan mempersembahkan nilai-nilai unik dan terbaik kepada pelanggan. Sebagai sesuatu yang sangat esensial, pembentukan kompetensi inti tidaklah instan. Kompetensi inti dibentuk dari proses pembelajaran kolektif dalam periode waktu yang panjang. Hal ini bermakna keterlibatan semua komponen pada berbagai level. Melalui komunikasi dan pembangunan komitmen seluruh komponen, berbagai keahlian disinergikan dan diintegrasikan untuk menghasilkan kombinasi yang harmonis dari beragam sumberdaya menuju pencapaian produk atau jasa unggulan.

Ketika kompetensi inti telah dibangun, dipelihara, diinternalisasikan sebagai milik diri secara kolektif, maka sebuah tatanan atau kestabilan yang kokoh akan terbangun. Tatanan atau kestabilan kokoh dengan karakteristik yang unik dan tidak mudah ditiru inilah yang akan menjadi akar keunggulan kompetitif.

Membangun sebuah kompetensi inti bagi perusahaan tentu tidak mudah. Sebagaimana dikemukakan Prahalad dan Hamel bahwa hanya segelintir perusahaan yang memiliki 5 sampai 6 kompetensi inti fundamental. Perusahaan yang memiliki daftar 20-30 kapabilitas sulit untuk dikatakan sebagai daftar kompetensi inti. Sehingga diperlukan sebuah daftar ringkas untuk melihat agregat kapabilitas tersebut sebagai sebuah kesatuan bangunan (*building block*). Setidak-

<sup>1</sup> Menganalisis Kompetensi Inti Perusahaan, (Artikel, Human Capital Journal Nomor 38 Tahun IV Edisi 15 Agustus - 15 September 2014), h.16.

tidaknya sebuah kompetensi inti memenuhi tiga hal, yaitu: 1) menyediakan akses potensial kepada beragam pasar, 2) memberikan kontribusi dan manfaat yang signifikan pada pelanggan, dan 3) sulit bagi pesaing untuk menirunya.<sup>2</sup>

Bagi perusahaan yang telah memiliki identitas diri, beberapa pertanyaan berikut mungkin masih perlu dicermati.

- Apakah telah signifikan bagi keunggulan kompetitif?
- Apakah telah mengidentifikasi perusahaan secara khusus?
- Apakah telah tersebar luas ke seluruh bagian organisasi?
- Apakah sulit ditiru?
- Apakah sulit didefinisikan karena terlihat seperti kombinasi dari teknologi, proses dan cara kerja dalam organisasi?

Jika beberapa pertanyaan di atas belum terpenuhi secara optimal, sebaiknya dilakukan pengkajian kembali untuk merumuskan kompetensi inti maupun strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Ada beberapa langkah untuk membangun sebuah kompetensi inti. Merujuk pada Brain Company langkah-langkah tersebut adalah:

- *Isolate its key abilities and home them into organization wide strengths*
- *Compare itself with other companies with the same skills to ensure that it this developing unique capabilities*
- *Develop an understanding of what capabilities its customers truly value, and invest accordingly to develop and sustain valued strengths*
- *Create an organizational road map that sets goals for competence building*
- *Pursue alliances, acquisitions and licensing arrangements will further build the organization's strengths in core areas*
- *Encourage communication and involvement in core capability across the organization*
- *Preserve core strengths even as management expands and redefines the business*
- *Outsource or divest non core capabilities to free up resources that can be used to deepen core capabilities<sup>3</sup>*

Berdasarkan langkah-langkah di atas, terlihat bahwa penetapan kemampuan kunci yang menjadi kekuatan organisasi, bersifat unik dan bernilai bagi pelanggan

<sup>2</sup> *Ibid, op.cit, h. 18*

<sup>3</sup> *Ibid, op.cit, h. 21.*

adalah langkah awal dalam membangun kompetensi inti. Selanjutnya organisasi harus fokus membangun kompetensi tersebut dengan mendorong komunikasi dan keterlibatan seluruh komponen organisasi, sehingga menjadi sebuah keunggulan yang berkesinambungan.

Jika kompetensi inti telah terbangun, banyak manfaat yang akan diperoleh perusahaan, antara lain adalah:

- *Design competitive positions and strategies that capabilitize on corporate strengths*
- *Unify the company across business units and functional units, and improve the transfer of knowledge and skill among them*
- *Help employess understand management's priorities*
- *Integrate the use technology in carrying out business processes*
- *Decide where to allocate resources*
- *Make outsourcing, divestment and partnering decisions*
- *Widen the domain in which the company innovates, and spawn new quickly enter emerging markets<sup>4</sup>*

Dari beberapa point di atas, beberapa manfaat kompetensi inti bagi organisasi antara lain adalah: mendiesain posisi kompetitif dan strategi berdasarkan kekuatan yang dimiliki, meningkatkan transfer pengetahuan dan keterampilan di antara semua elemen organisasi, membantu para pekerja memahami priortas manajemen, mengintegrasikan penggunaan teknologi dalam proses bisnis, membantu menentukan pengalokasian sumber, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan citra dan loyalitas pelanggan.

Berdasarkan uraian tentang pentingnya kompetensi inti yang menjadi akar keunggulan kompetitif di atas, terlihat bahwa faktor manusia memiliki peran yang sangat penting. Oleh sebab itu, kajian *human capital*, yang melihat faktor manusia sebagai asset organisasi menjadi signifikan. Sehingga muncul pertanyaan selanjutnya, bagaimana strategi *human capital* yang dapat diterapkan?

## **B. Konsep Tripartit Intelektual Kapital untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Berkesinambungan.**

Sebagai sebuah konsep, modal manusia berkaitan dengan nilai tambah orang yang diberikan untuk organisasi. Menurut Bontis, modal manusia sebagai sumber daya tidak berwujud merupakan faktor selain aset keuangan dan fisik yang berkontribusi pada proses menghasilkan nilai bagi organisasi. Bahkan menurut

<sup>4</sup> *Ibid, op.cit*, h. 23.

Chatzkel, modal manusia itu yang merupakan pembeda untuk organisasi dan dasar sebenarnya bagi keunggulan kompetitif.<sup>5</sup>

Ada banyak definisi modal manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya adalah teori Tripartit Intelektual Kapital yang dikemukakan oleh Angela Baron & Michael Armstrong. Teori ini memandang modal manusia sebagai satu dari tiga unsur yang membentuk modal intelektual, selain modal sosial dan modal organisasi.

## 2. Modal Manusia

Modal manusia atau *human capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kapasitas untuk mengembangkan dan berinovasi yang dimiliki oleh orang-orang dalam suatu organisasi. Semua modal capital tersebut adalah aset pribadi setiap individu yang yang disewakan atau pertukaran nilai dengan perusahaan dalam bentuk hubungan kerja. Bagi karyawan, yang diharapkan adalah tingkat pendapatan, kepuasan kerja, prospek karir, dan sebagainya. Sedangkan yang pengusaha harapkan adalah peningkatan kinerja, produktivitas, fleksibilitas dan kapasitas untuk berinovasi, dan sebagainya. Modal manusia ini sangat menentukan efektivitas organisasi. Sehingga Chatzkel menyatakan bahwa organisasi tidak lebih dari perpanjangan pemikiran dan tindakan manusia<sup>6</sup>.

### • Modal Sosial

Karena modal capital adalah milik setiap individu yang dibawa pergi dan pulang sesuai jam kerja, sehingga tidak ada jaminan akan ada selamanya di suatu organisasi. Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengelolaan sedemikian rupa sehingga asset produktif tersebut berkembang dan mengalir melalui interaksi berbagai elemen organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Putnam bahwa modal social memungkinkan anggota untuk bertindak bersama-sama secara lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Bontis, modal sosial dapat dianggap sebagai pengetahuan yang diikat dan dikembangkan oleh hubungan antar karyawan, mitra, pelanggan dan pemasok<sup>7</sup>.

### • Modal Organisasi

Modal organisasi atau disebut juga modal structural adalah pengetahuan dilembagakan yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Modal organisasi dapat mencakup pengetahuan eksplisit yang telah dicatat pada database atau dalam

---

<sup>5</sup> Angela Baron & Michael Armstrong, *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*, (London: United Kingdom, 2007), hh. 5-6.

<sup>6</sup> *Ibid*, *op.cit*, h. 8

<sup>7</sup> *Ibid*, *op.cit*, h. 13

manual dan operasi standar prosedur, atau pengetahuan tacit yang telah ditangkap, dipertukarkan dan, sejauh mungkin, dikodifikasikan. Dapat juga dikatakan bahwa modal organisasi merupakan inti sari sumbangan terbaik dari modal capital yang telah menyebar luas melalui interaksi social dalam organisasi yang belum tentu dimiliki oleh organisasi lain. Kemampuan organisasi mengelola ketiga komponen inilah yang dapat menghasilkan kompetensi inti, sekaligus akar keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru.

## C. KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Organisasi pendidikan seperti sekolah, perguruan tinggi atau lembaga kursus pada dasarnya tidak terlalu berbeda dengan sebuah perusahaan. Di era persaingan seperti saat ini, keduanya tidak lagi hanya dituntut sekedar mampu bertahan, lebih dari itu harus memiliki keunggulan kompetitif. Sebuah keunggulan kompetitif hanya akan dapat diraih jika sebuah perusahaan, termasuk organisasi pendidikan, memiliki kompetensi inti. Kompetensi inti inilah yang memungkinkan organisasi atau perusahaan mampu mempersembahkan nilai-nilai unik dan terbaik kepada pelanggan.

Namun demikian, pembentukan kompetensi inti tidaklah instan. Kompetensi inti dibentuk dari proses pembelajaran kolektif organisasi dalam periode waktu yang panjang. Salah satu strategi yang dapat diterapkan dalam membangun kompetensi inti untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi adalah melalui strategi *tripartit intellectual capital (human capital, social capital, organizational capital)*.

Dalam setiap organisasi pendidikan, tentu ada individu-individu (*human capital*) dengan aset produktif berupa keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sebagainya. Aset ini harus dikelola sebaik mungkin melalui interaksi dalam organisasi (modal sosial), sehingga menghasilkan sesuatu yang melembaga dalam organisasi (modal organisasi). Kemampuan organisasi mengelola ketiga komponen inilah yang dapat menghasilkan kompetensi inti sebuah organisasi pendidikan, sekaligus menghasilkan keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru oleh organisasi pendidikan yang lain.

- **Alternatif Solusi**

Lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi harus memiliki kompetensi inti sebagai pembeda dibandingkan organisasi pendidikan lain yang menjadi pesaing. Peran strategis pihak manajemen (Yayasan, Kepala Sekolah, Waka) sangat

menentukan dalam mengkaji, merumuskan, menanamkan, memelihara, dan mengembangkan kompetensi inti.

Jika kompetensi inti telah dirumuskan oleh para pendirinya sebelum berdirinya sebuah organisasi, menjadi penting untuk senantiasa mengkaji ulang, karena dinamika dan perubahan lingkungan organisasi yang terus-menerus terjadi. Tujuannya agar seluruh komponen organisasi tetap berada pada jalur yang benar. Jika kompetensi inti dibangun setelah organisasi berdiri dan menjalankan aktivitasnya, analisis keunikan dan keunggulan yang tidak dimiliki organisasi lain harus menjadi fokus pengembangan kompetensi inti. Selain itu, penerapan strategi *tripartit human capital* dapat menjadi alternatif solusi. Sebab, dalam setiap organisasi, ada individu-individu yang memiliki aset keterampilan, pengetahuan, pengalaman, yang dapat dikelola melalui interaksi dalam organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang melembaga.

### **Implikasi**

Beberapa implikasi yang dapat dikemukakan dari kajian tentang kompetensi inti ini adalah

- Penting bagi lembaga pendidikan untuk membangun kompetensi inti
- Kompetensi inti yang telah dibangun harus dipelihara, diinternalisasikan sebagai milik diri secara kolektif., sehingga menjadi dasar terbangunnya sebuah tatanan atau kestabilan yang kokoh
- Tatanan atau kestabilan kokoh dengan karakteristik yang unik dan tidak mudah ditiru inilah yang akan menjadi akar keunggulan kompetitif sebuah organisasi.

### **C. LESSON LEARNED**

Banyak organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan bahkan unggul di era persaingan. Namun tidak sedikit pula yang mengalami nasib sebaliknya, sehingga menjadi kalah. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhinya, perspektif kompetensi inti dalam meraih keunggulan kompetitif dapat menjadi alternatif fokus analisis.

Hal ini juga berlaku pada organisasi pendidikan. Ada sekolah atau perguruan tinggi tertentu yang terus diminati oleh masyarakat. Namun tidak sedikit pula yang seiring perjalanan waktu harus ditutup karena tidak mampu menjaring siswa/mahasiswa. Dalam perspektif kompetensi inti, organisasi pendidikan yang diminati pastilah memiliki sesuatu yang berbeda, unik, khusus, yang tidak ditawarkan oleh organisasi pendidikan lain. Keunikan dan kekhususan ini terus dipelihara dan

terinternaliasi dalam organisasi sehingga menjadi sebuah keunggulan kompetitif. Hal sebaliknya dapat dipastikan telah terjadi pada organisasi yang tidak memiliki kompetensi inti. Organisasi pendidikan yang tidak memiliki sesuatu yang berbeda dan unik untuk ditawarkan kepada masyarakat akan sulit bertahan dan bersaing.

#### *DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN*

Angela Baron & Michael Armstrong. *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. London: United Kingdom. 2007.

*Menganalisis Kompetensi Inti Perusahaan*, Artikel dalam Human Capital Journal No. 38 Tahun IV, 15 Agustus – 15 September 2014

*Kompetensi Inti Sulit Ditiru*, Artikel dalam Human Capital Journal No. 38 Tahun IV, 15 Agustus – 15 September 2014

## BAGIAN KEDUA

### BAB IX

#### Penilaian Kinerja Perusahaan Berbasis Human Capital

Oleh

*Lukman*

#### A. PENDAHULUAN

##### 1. Ringkasan Gagasan

Tulisan yang diangkat pada Human Capital jurnal No, 25 Tahun III edisi 15 Juli – 15 Agustus 2013 dengan judul “Telkom CorpU, Mendukung Kinerja Telkom Yang Gemilang” sangat menarik untuk dikaji mengingat betapa pentingnya SDM yang hebat bagi keberhasilan suatu perusahaan. Corporate University merupakan salah satu alat strategik perusahaan yang berfungsi mengintegrasikan semua “sumberdaya pembelajaran, proses dan orang” di perusahaan yang memungkinkan terwujudnya kinerja terbaik dengan terus menerus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku orang dalam lingkungan ekosistem bisnis.

*Corporate university* merupakan entitas yang menjalankan kegiatan pendidikan dan pengembangan karyawan serta penciptaan pengetahuan bagi organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman ini berbeda dengan universitas/lembaga pendidikan pada umumnya, dimana *corporate university* tidak hanya mencetak insan yang kompeten dan siap bekerja, namun juga membangun tempat dan suasana pembelajaran di dalam perusahaan, sehingga *spirit-nya* adalah penciptaan budaya pembelajaran yang menjadi kebutuhan utama dari setiap insan yang bekerja di Perusahaan.

##### 2. Pentingnya Gagasan Bagi Dunia Pendidikan.

Dalam perusahaan, SDM dapat berperan sebagai faktor produksi tenaga kerja yang dapat menguasai teknologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Untuk mencapai SDM yang berkualitas dibutuhkan pembentukan modal manusia (*human capital*).

Pembentukan modal manusia ini merupakan suatu untuk memperoleh sejumlah manusia yang memiliki karakter kuat yang dapat digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter ini dapat berupa tingkat keahlian dan

tingkat pendidikan masyarakat, [Corporate University](#) bakal memainkan peran lebih penting untuk meningkatkan kualitas maupun kompetensi sumber daya manusia di dalam perusahaan. [Corporate University](#) (CorpU) lebih efektif dalam mendukung pengembangan *human capital* dalam menyesuaikan diri dengan kecepatan perubahan lingkungan strategis.

Mengingat kemajuan teknologi yang cepat, kompetensi global yang keras, kian cepatnya produk dan jasa menjadi komoditas, dan nilai penting dari mitra yang baik, CorpU memiliki posisi terbaik untuk bereaksi terhadap kebutuhan spesifik dari organisasi, khususnya untuk mempersiapkan SDM yang unggul. Dalam hal ini, sulit bagi universitas atau perguruan tinggi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan cepat. Lagi pula, melaksanakan pengembangan SDM seperti dituntut diatas, ada diluar misi universitas atau perguruan tinggi. Namun jika universitas atau perguruan tinggi menciptakan program yang mampu mengikuti perubahan teknologi dan iklim bisnis, mereka akan tetap menjadi sumberdaya dan mitra dalam berbagai program pengembangan SDM sehingga CorpU dan Universitas lebih kepada kolaborator ketimbang kompetitor.

### 3. Tujuan Penulisan

Tulisan ini bertujuan untuk melakukan pengkajian atas artikel tersebut sehingga bisa memberikan rekomendasi bagi permasalahan yang dipaparkan melalui pendekatan Ekonomi Pendidikan dalam rangka memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa mendatang.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan tentang gagasan

Tullisan yang diangkat pada Human Capital jurnal No, 25 Tahun III edisi 15 Juli – 15 Agustus 2013 ini menekankan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam berorganisasi, karena sumberdaya manusia ini sebagai pengelola system, agar system ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan vital.

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan

fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya sehingga perlu adanya pengembangan SDM dalam organisasi. Hal tersebut disadari betul oleh seluruh pimpinan jajaran manajemen Telkom yaitu pengembangan SDM yang sesuai kebutuhan bisnis seiring dengan gencarnya ekspansi global yang dilakukan Telkom.

SDM dalam organisasi senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada didalamnya. Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karekteristik, ada lima nilai karekter dan kompetensi yaitu Motivasi, Sikap atau ciri bawaan, Konsep diri, pengetahuan dan Skills.

Studi empiris secara teoritikal maupun empiris terhadap keterkaitan antara *human capital* dan kinerja perusahaan, sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta mendukung kinerja yang terbaik. Kinerja terbaik penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan yang dapat memuaskan semua pihak, terutama *stockholders*.

Hal tersebut dimaksudkan agar dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mempersiapkan SDM yang lebih berkualitas dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sudah saatnya para pemimpin perusahaan menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, dan tidak melihat segala aktivitas perusahaan dari perspektif bisnis semata. Melainkan, lebih memandang perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik atau seperangkat keunikan. Sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, oleh karena itu, SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda pula.

Penulis ingin membahas artikel di atas dengan pendekatan Penilaian kinerja perusahaan berbasis human capital, hal ini cukup menarik dikembangkan oleh perusahaan. Dimana human capital merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital* (intangibile asset) yang dimiliki perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (tangible asset).

Menurut Mayo (2000:115), mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya, dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (human capital) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, human capital juga merupakan inti dari suatu perusahaan.

Menurut Wealtherly (2003:57), nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu:

1. Financial asset, seperti kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan financial capital
2. Physical asset, terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan tangible asset.
3. Intangible asset, yaitu organizational capital, seperti aliansi bisnis, customer capital, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan intellectual capital (paten, desain produk, dan teknologi), goodwill, dan human capital

SDM adalah capital yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan antara lain: kemampuan inovasi dan entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan. (Mathis, 2003: 76).

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital* sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomor-duakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang.

Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari human capital. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai sebuah unit pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya.

Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam perusahaan, maka, manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM-nya sebagai human capital yang perlu diberi perhatian dan pengembangan secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan bisnis.

## **2. Identifikasi Keterbatasan Gagasan**

Keterbatasan pada gagasan dalam tulisan tersebut adalah bahwa dalam peningkatan kapasitas SDM adalah bagaimana seluruh *hasil learning, training, & knowledge* dapat mendukung langsung performansi unit bisnis agar meningkat dan

terus berkembang di atas perkembangan rata-rata industry (unggul). Keunggulan baru terbukti jika kita mampu mengukur kinerja perusahaan dan pesaing (competitor) serta tingkat terbaik yang orang lain telah capai. Untuk itu dibutuhkan strategy yang tepat mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal, yang dievaluasi secara berkala dan berkesinambungan.

Namun menjadi problem kebanyakan perusahaan untuk menyelaraskan strategy dan eksekusi yang terukur dalam perusahaan yang menerapkan CorpU yang merupakan alat dan fungsi strategis perusahaan untuk mengintegrasikan penyediaan SDM unggul dan pencapaian kinerja perusahaan.

Untuk itu Human Capital perlu dikembangkan. Untuk memastikan kekayaan manusia di dalam perusahaan tersebut mampu menghasilkan produk atau jasa dimaksud, sehingga diperlukan proses pengelolaan atau *Human Capital Process*. Adapun hal-hal yang dapat mengembangkan *Human Capital process*, Berdasarkan tulisan Dave Ulrich, Wayne Broadbank, Jac Fiz-enz serta penelitian yang dilakukan oleh CIPD UK, ada 4 (empat) kategori proses dalam Human Capital process, yaitu

*Pertama, Acquisition Process*, merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan guna memastikan bahwa didalam pelaksanaan strategi usaha, perusahaan selalu memiliki kompetensi yang dibutuhkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Didalam proses ini, didisain dan diimplementasikan beberapa sistem Human Capital, terutama sistem perencanaan kekayaan manusia, sistem asesmen dan sistem suksesi.

*Kedua, Development Process*, adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa semua kekayaan manusia (human assets) yang sudah berada di tempatnya, akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki setinggi-tingginya. Di dalam proses ini, didisain dan diimplementasikan beberapa sistem *Human Capital*, terutama sistem pembelajaran dan pengembangan serta sistem pengembangan kepemimpinan.

*Ketiga, Engagement Process* adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa kekayaan manusianya, terutama mereka yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi, memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Didalam proses ini, didisain dan diimplementasikan beberapa sistem *Human Capital*, terutama sistem hubungan industrial dan hubungan kepegawaian.

*Keempat, Retention Process* adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh penghargaan yang diberikan perusahaan, dapat mengelola kompetensi spesifik yang dibutuhkan perusahaan dan mempertahankan

kinerja setiap individu didalam perusahaan. Didalam proses ini, didisain dan diimplementasikan beberapa sistem *Human Capital*, seperti sistem imbal jasa dan sistem manajemen kinerja.

Perlunya pengukuran *human capital* bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrisik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja.

Di samping itu, pengukuran SDM merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan alat untuk melakukan perbaikan, bila tidak melakukan pengukuran SDM, maka, perusahaan tidak akan dapat:

1. Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik,
2. Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi,
3. Mengidentifikasi *gap* kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi,
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar,
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi *reward*,
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal.

Dan sebagai catatan bahwa terdapat dua kekuatan utama mengapa pengukuran *human capital* menjadi pusat perhatian utama di komunitas bisnis *Pertama*, kompetisi dalam lingkungan bisnis adalah akibat dari globalisasi perdagangan dan perkembangan beberapa sektor kunci seperti telekomunikasi, transportasi, dan jasa-jasa keuangan. *Kedua*, perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat terutama setelah kemunculan internet. Kedua perkembangan ini secara dramatis telah merubah struktur bisnis dan mendorong intangibles asset memegang peran yang kian penting bagi perusahaan

## C.KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

1. Bahwa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam berorganisasi, karena sumberdaya manusia ini sebagai pengelola system dalam perusahaan.
2. SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya sehingga perlu adanya pengembangan SDM dalam organisasi.

3. SDM adalah *capital* yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan.
4. Pengukuran *human capital* bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional yaitu untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja.

## **2. Rekomendasi**

1. Perlu menyelaraskan *strategy* dan eksekusi yang terukur dalam perusahaan yang merupakan alat dan fungsi strategis perusahaan untuk mengintegrasikan penyediaan SDM unggul dan pencapaian kinerja perusahaan.
2. Perlunya kesadaran para pemimpin perusahaan bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari *human capital* sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomor-duakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang.

## **3. Dampak Yang di Harapkan**

1. Dengan memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam berorganisasi, maka kinerja perusahaan akan lebih baik karena sumberdaya manusia ini sebagai pengelola system dalam perusahaan.
2. Adanya pemahaman bahwa SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya sehingga perlu adanya pengembangan SDM dalam organisasi.
5. Dengan adanya pengukuran *human capital* dapat diketahui dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional yaitu untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja.

## **D. LESSON LEARNED**

Melalui tulisan ini kita belajar bahwa manusia adalah Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan. Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya,

sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa mendatang bagi suatu organisasi. Hal tersebut banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari *human capital*. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata.

### **DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN**

- Gherghina, R. (2013). *The Contribution of education to the economic development process of the states. Journal of Knowledge Management, Economics & Information Technology* , 3 (1), 211-223.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014), *The Econmics of education, Mengelola Pendidikan Secara Profesional untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama
- Collier, W. F.-b. (2011). *Education, Training and Economic Growth Performance: Evidences from establishment survival data. Journal of Labor Research* , 32 (4), 336-361.
- Fattah, Nanang (2004). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Sallis, Edward. (2006). *Total Quality Management In Education*, Yogyakarta: IRCiSoD.
- Endris (2001). Peran *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Manajemen*, Jakarta.

## **BAGIAN KEDUA**

### **BAB X**

#### ***INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) SEBAGAI INDIKATOR STRATEGIS DALAM HUMAN CAPITAL INVESTMENT***

Oleh

***Ade Sunaryo***

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. Latar Belakang**

Secara sederhana pembangunan dapat dimaknai sebagai usaha atau proses untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Dalam pelaksanaannya, pembangunan memiliki berbagai kompleksitas masalah. Proses pembangunan terjadi di semua aspek kehidupan masyarakat, baik aspek ekonomi, politik, sosial, maupun budaya.

Manusia sebagai subjek dan sekaligus objek pembangunan harus mampu meningkatkan kualitas hidupnya, untuk itu peran pemerintah dan masyarakat sangat dibutuhkan. Manusia adalah kekayaan bangsa yang sesungguhnya. Pembangunan sumber daya manusia secara fisik dan mental mengandung makna sebagai peningkatan kemampuan dasar penduduk. Kemampuan dasar penduduk tersebut diperlukan untuk memperbesar kesempatan berpartisipasi dalam proses pembangunan. Peningkatan kemampuan dasar dapat pula dilakukan melalui peningkatan derajat kesehatan, pengetahuan dan keterampilan penduduk. Hal tersebut penting karena dapat direfleksikan dalam kegiatan ekonomi produktif, sosial budaya, dan politik.

Tujuan pembangunan yakni mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pembangunan harus diarahkan sedemikian rupa sehingga setiap tahap semakin mendekati tujuan. Hidup layak merupakan hak asasi manusia yang diakui secara universal. Konstitusi Indonesia UUD'45, secara eksplisit mengakui hal itu dengan mengamanatkan bahwa tugas pokok pemerintah Republik Indonesia adalah "memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta mewujudkan suatu keadilan sosial bagi

seluruh rakyat Indonesia”. Hal itu berarti, hidup bebas dari kemiskinan atau menikmati kehidupan yang layak merupakan hak asasi setiap warga negara adalah tugas pemerintah untuk menjamin terwujudnya hal itu. Pembangunan nasional pada dasarnya ialah meningkatkan kesejahteraan umum yang adil dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

Paradigma pembangunan manusia yang dikembangkan oleh United Nations Development Programme (UNDP) sebagai suatu proses memperluas pilihan-pilihan bagi penduduk. Dengan demikian penduduk merupakan tujuan akhir dan pembangunan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan pembangunan manusia tersebut terdapat empat hal pokok yang harus diperhatikan, yaitu produktivitas, pemerataan, kesinambungan, dan pemberdayaan.

Namun paradigma pembangunan tersebut banyak menuai kritik karena hasil dari pembangunan telah menciptakan pula ketimpangan dan kesenjangan, kerusakan ekologi, serta membelenggu kebebasan asasi manusia. Paradigma pembangunan yang bersifat materialistik ini mengukur pencapaian hasil pembangunan hanya dari aspek fisik yang dikuantifikasi dalam perhitungan matematik dan angka statistik, sehingga cenderung mengabaikan dimensi manusia sebagai subyek utama pembangunan dan mengabaikan harkat dan martabat kemanusiaan.

Menurut *United Nations Development Programme* (UNDP), dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terdapat tiga indikator komposit yang digunakan untuk mengukur pencapaian rata-rata suatu negara dalam pembangunan manusia, yaitu: lama hidup, yang diukur dengan angka harapan hidup ketika lahir; pendidikan yang diukur berdasarkan rata-rata lama bersekolah dan angka melek huruf penduduk usia 15 tahun ke atas; standar hidup yang diukur dengan pengeluaran perkapita yang telah disesuaikan menjadi paritas daya beli.

Dalam *Indonesian Human Development Report*, dijelaskan bahwa perkembangan pembangunan manusia selama ini sangat tergantung pada pertumbuhan ekonomi dari awal 1970-an sampai akhir 1990-an. Pertumbuhan tersebut memungkinkan manusia untuk mengalokasikan pengeluaran untuk kesehatan dan pendidikan. Sementara pengeluaran pemerintah untuk pelayanan kesehatan dan pendidikan relatif sedikit. Serta kebutuhan dalam meningkatkan

alokasi pengeluaran pemerintah untuk bidang sosial menjadi semakin terasa ketika Indonesia mengalami krisis ekonomi. Krisis tersebut menyebabkan merosotnya pencapaian pembangunan manusia.

Adanya peringkat pertumbuhan ekonomi GNP/GDP yang muncul pada dekade 60-an, mewarnai pemikiran kita dalam mengukur keberhasilan pembangunan. GDP/GNP, memang merupakan ukuran makroekonomi yang masih dipakai oleh banyak negara, meskipun ukuran tersebut belum menggambarkan sebenarnya, terutama gambaran kualitas manusianya.

## **2. Tujuan**

Adapun tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara IPM dengan Human Capital Investment dalam pendidikan.

## **3. Manfaat**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan makalah , yaitu:

1. Dapat memberikan serta menambah pengetahuan dan wawasan baru IPM mengenai pengaruh angka harapan hidup, konsumsi perkapita, rata-rata lama sekolah dan angka melek huruf dalam human capital investment.
2. Sebagai dasar yang dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas kemajuan suatu bangsa.
3. Sebagai bahan informasi, referensi, literatur bagi mahasiswa ataupun pihak lain yang tertarik pada masalah indeks pembangunan manusia dan human capital investment.

## **B.LANDASAN TEORI**

### **1. Pengertian Indeks Pembangunan manusia**

Dalam UNDP (*United Nations Development Programme*), pembangunan manusia adalah suatu proses untuk memperbesar pilihan-pilihan bagi manusia (*"a process of enlarging people's choices"*). Konsep atau definisi pembangunan manusia tersebut pada dasarnya mencakup dimensi pembangunan yang sangat

luas. Dalam konsep pembangunan manusia, pembangunan seharusnya dianalisis serta dipahami dari sudut manusianya, bukan hanya dari pertumbuhan ekonominya. Sebagaimana dikutip dari UNDP (*Human Development Report*, 1995:103), sejumlah premis penting dalam pembangunan manusia adalah:

- Pembangunan harus mengutamakan penduduk sebagai pusat perhatian.
- Pembangunan dimaksudkan untuk memperbesar pilihan-pilihan bagi penduduk, tidak hanya untuk meningkatkan pendapatan mereka. Oleh karena itu konsep pembangunan manusia harus terpusat pada penduduk secara keseluruhan, dan bukan hanya pada aspek ekonomi saja.
- Pembangunan manusia memperhatikan bukan hanya pada upaya meningkatkan kemampuan (kapabilitas) manusia tetapi juga dalam upaya-upaya memanfaatkan kemampuan manusia tersebut secara optimal.
- Pembangunan manusia didukung oleh empat pilar pokok, yaitu: produktifitas, pemerataan, kesinambungan, dan pemberdayaan.
- Pembangunan manusia menjadi dasar dalam penentuan tujuan pembangunan dan dalam menganalisis pilihan-pilihan untuk mencapainya.

Bedasarkan konsep tersebut, penduduk di tempatkan sebagai tujuan akhir sedangkan upaya pembangunan dipandang sebagai sarana untuk mencapai tujuan itu. Untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan manusia, ada empat hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu:

#### 1. Produktifitas

Penduduk harus meningkatkan produktifitas dan partisipasi penuh dalam proses penciptaan pendapatan dan nafkah. Sehingga pembangunan ekonomi merupakan bagian dari model pembangunan manusia.

#### 2. Pemerataan

Penduduk memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan akses terhadap sumber daya ekonomi dan sosial. Semua hambatan yang memperkecil kesempatan untuk memperoleh akses tersebut harus dihapus, sehingga mereka dapat mengambil manfaat dari kesempatan yang ada dan berpartisipasi dalam kegiatan produktif yang dapat meningkatkan kualitas hidup.

#### 3. Kesinambungan

Akses terhadap sumber daya ekonomi dan sosial harus dipastikan tidak hanya untuk generasi-generasi yang akan datang. Semua sumber daya fisik, manusia, dan lingkungan selalu diperbaharui.

#### 4. Pemberdayaan

Penduduk harus berpartisipasi penuh dalam keputusan dan proses yang akan menentukan (bentuk/arah) kehidupan mereka serta untuk berpartisipasi dan mengambil keputusan dalam proses pembangunan.

Sebenarnya paradigma pembangunan manusia tidak hanya berhenti sampai di sana. Pilihan-pilihan tambahan yang dibutuhkan dalam masyarakat luas seperti kebebasan politik, ekonomi dan sosial, sampai kesempatan untuk menjadi kreatif dan produktif, dan menikmati kehidupan yang sesuai dengan harkat pribadi dan jasmani.

Selain itu, pengertian pembangunan manusia adalah upaya yang dilakukan untuk memperluas peluang penduduk agar mencapai hidup yang layak. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) / *Human Development Indeks* (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. HDI digunakan untuk mengklasifikasi apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup. Indeks ini pada 1990 oleh pemenang nobel India, Amartya Sen dan Mahbub Ul Haq seorang ekonomi Pakistan dibantu oleh Gustav Ranis dari Yale University dan Lord Merghnad Desai dari London School of Economics dan sejak itu dipakai oleh program pembangunan PBB pada laporan HDI tahunannya. Digambarkan sebagai “pengukuran vulgar” oleh Amartya Sen karena batasannya, indeks ini lebih fokus pada hal-hal yang lebih sensitif dan berguna dari pada hanya sekedar pendapatan perkapita yang selama ini digunakan, dan indeks ini juga berguna bagi jembatan bagi peneliti yang serius untuk mengetahui hal-hal yang lebih terinci dalam membuat laporan pembangunan manusianya.

Menurut *United Nations Development Programme* (UNDP), dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terdapat tiga indikator komposit yang digunakan untuk mengukur pencapaian rata-rata suatu negara dalam pembangunan manusia, yaitu: lama hidup, yang diukur dengan angka harapan hidup ketika

lahir; pendidikan yang diukur berdasarkan rata-rata lama bersekolah dan angka melek huruf penduduk usia 15 tahun ke atas; standar hidup yang diukur dengan pengeluaran perkapita yang telah disesuaikan menjadi paritas daya beli. Nilai indeks ini berkisar antara 0-100.

Pengertian IPM yang dikeluarkan oleh UNDP yang menyatakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI) merupakan salah satu pendekatan untuk mengukur tingkat keberhasilan pembangunan manusia. IPM ini mulai digunakan oleh UNDP sejak tahun 1990 untuk mengukur upaya pencapaian pembangunan manusia suatu negara. Walaupun tidak dapat mengukur semua dimensi dari pembangunan, namun mampu mengukur dimensi pokok pembangunan manusia yang dinilai mencerminkan status kemampuan dasar (*basic capabilities*) penduduk. IPM dihitung berdasarkan data yang dapat menggambarkan keempat komponen yaitu angka harapan hidup yang mewakili bidang kesehatan, angka melek huruf dan rata-rata lamanya bersekolah mengukur capaian pembangunan di bidang pendidikan, dan kemampuan daya beli / paritas daya beli (PPP) masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran perkapita sebagai pendekatan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak.

Konsep pembangunan manusia seutuhnya merupakan konsep yang menghendaki peningkatan kualitas hidup penduduk baik secara fisik, mental maupun secara spritual. Bahkan secara eksplisit disebutkan bahwa pembangunan yang dilakukan menitikberatkan pada pembangunan sumber daya manusia yang seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Pembangunan sumber daya manusia secara fisik dan mental mengandung makna peningkatan kapasitas dasar penduduk yang kemudian akan memperbesar kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan yang berkelanjutan.

Indeks Pembangunan Manusia, karena dimaksudkan untuk mengukur dampak dari upaya peningkatan kemampuan dasar tersebut, dengan demikian menggunakan indikator dampak sebagai komponen dasar penghitungannya yaitu, angka harapan hidup waktu lahir, pencapaian pendidikan yang diukur dengan angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah, serta pengeluaran konsumsi. Nilai IPM suatu negara atau wilayah menunjukkan seberapa jauh

negara atau wilayah itu telah mencapai sasaran yang ditentukan yaitu angka harapan hidup 85 tahun, pendidikan dasar bagi semua lapisan masyarakat (tanpa kecuali), dan tingkat pengeluaran dan konsumsi yang telah mencapai standar hidup layak.

Pembentukan modal manusia adalah suatu proses memperoleh dan meningkatkan jumlah orang yang mempunyai keahlian, pendidikan, dan pengalaman yang menentukan bagi pembangunan ekonomi suatu negara. Pembentukan modal manusia karenanya dikaitkan dengan investasi pada manusia dan pengembangannya sebagai sumber yang kreatif dan produktif. (M.L jhingan,2002).

## 2. Komponen Pembangunan Manusia

Lembaga *United Nations Development Programme* (UNDP) telah mempublikasikan laporan pembangunan sumber daya manusia dalam ukuran kuantitatif yang disebut Human Development Indeks (HDI). Meskipun HDI merupakan alat ukur pembangunan SDM yang dirumuskan secara konstan, diakui tidak akan pernah menangkap gambaran pembangunan SDM secara sempurna.

Adapun indikator yang dipilih untuk mengukur dimensi HDI adalah sebagai berikut: (UNDP, Human Development Report 1993: 105-106)

- *Longevity*, diukur dengan variabel harapan hidup saat lahir atau *life expectancy of birth* dan angka kematian bayi per seribu penduduk atau *infant mortality rate*.
- *Educational Achievement*, diukur dengan dua indikator, yakni melek huruf penduduk usia 15 tahun ke atas (*adult literacy rate*) dan tahun rata-rata bersekolah bagi penduduk 25 ke atas (*the mean years of schooling*).
- *Access to resource*, dapat diukur secara makro melalui PDB riil perkapita dengan terminologi *purchasing power parity* dalam dolar AS dan dapat dilengkapi dengan tingkatan angkatan kerja.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen yang mempengaruhi IPM antara lain:

1. Derajat kesehatan dan panjangnya umur yang terbaca dari angka harapan hidup (*life expectancy rate*), parameter kesehatan dengan

indikator angka harapan hidup, mengukur keadaan sehat dan berumur panjang.

2. Pendidikan yang diukur dengan angka melek huruf rata-rata lamanya sekolah, parameter pendidikan dengan angka melek huruf dan lamanya sekolah, mengukur manusia yang cerdas, kreatif, terampil, dan bertaqwa.
3. Pendapatan yang diukur dengan daya beli masyarakat (*purchasing power parity*), parameter pendapatan dengan indikator daya beli masyarakat, mengukur manusia yang mandiri dan memiliki akses untuk layak.

Menurut Todaro (2006) pembangunan manusia ada tiga komponen universal sebagai tujuan utama meliputi:

1. *Kecukupan*, yaitu merupakan kebutuhan dasar manusia secara fisik. Kebutuhan dasar adalah kebutuhan yang apabila tidak dipenuhi akan menghentikan kehidupan seseorang, meliputi pangan, sandang, papan, kesehatan dan keamanan. Jika satu saja tidak terpenuhi akan menyebabkan keterbelakangan absolut.
2. *Jati Diri*, yaitu merupakan komponen dari kehidupan yang serba lebih baik adalah adanya dorongan dari diri sendiri untuk maju, untuk menghargai diri sendiri, untuk merasa diri pantas dan layak mengejar sesuatu, dan seterusnya. Semuanya itu terangkum dalam *self esteem* (jati diri).
3. *Kebebasan dari Sikap Menghamba*, yaitu merupakan kemampuan untuk memiliki nilai universal yang tercantum dalam pembangunan manusia adalah kemerdekaan manusia. Kemerdekaan dan kebebasan di sini diartikan sebagai kemampuan berdiri tegak sehingga tidak diperbudak oleh pengejaran dari aspek-aspek materil dalam kehidupan. Dengan adanya kebebasan kita tidak hanya semata-mata dipilih tapi kitalah yang memilih.

Adapun 10 besar indeks pembangunan manusia di Negara maju adalah sebagai berikut:

No.	Negara Maju	IPM
1	Norwegia	0,971
2	Australia	0,970
3	Islandia	0,969
4	Kanada	0,966
5	Irlandia	0,965
6	Belanda	0,964
7	Swedia	0,963
8	Prancis	0,961
9	Swiss	0,960
10	Jepang	0,960

Berdasarkan tabel di atas indeks pembangunan manusia tertinggi khusus untuk Negara maju adalah Norwegia yaitu sebesar 0,971. Australia adalah peringkat kedua yang memiliki indeks pembangunan manusia tertinggi khusus untuk negara maju yaitu sebesar 0,970. Tingginya angka IPM di Australia karena dia memiliki beberapa peringkat tertinggi di dunia dalam kategori kualitas hidup, kesehatan, pendidikan, di mana hampir 100% penduduknya melek huruf dan persentase sangat tinggi dari lulusan pendaftaran dan kuliah. Angka Harapan hidupnya mencapai 81,2 tahun sangat jauh dibanding angka harapan hidup Indonesia yang hanya sebesar 67,2 tahun. Selain itu Australia terkenal dengan kebebasan sipil dan perlindungan hak asasi manusia yang tinggi. Menyusul Islandia sebesar 0,969. Urutan ke empat di duduki oleh Negara Kanada. Di Benua Amerika, Canada tercatat sebagai indeks pembangunan manusia sebesar yaitu 0,966 Menyusul United State yaitu sebesar 0,956. Jika dibandingkan dengan Indonesia yang hanya sebesar 0,734 kelihatan sangat rendah. Indeks pembangunan manusia yang tinggi di Canada karena Canada memiliki populasi cerdas dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan angka melek huruf yang tinggi. Selain itu Canada terkenal dengan sistem pelayanan kesehatan gratis diatas sebuah angka harapan hidup sebesar 80,7 tahun. Kemudian menyusul Irlandia, Belanda, Swedia, Prancis, Swiss, dan Jepang. Jepang memiliki indeks pembangunan manusia sebesar 0,960. Jepang menduduki peringkat ke 10 untuk pencapaian IPM tertinggi di Negara maju di

dunia. Tingginya angka IPM tersebut karena Jepang populasi di Jepang memiliki kecerdasan kualitas pendidikan yang tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari tingginya kemajuan teknologi di Jepang terutama dalam bidang telekomunikasi, permesinan dan robotika. Selain itu angka harapan hidup di Jepang mencapai 87,3 tahun dan merupakan angka tertinggi di dunia.

Di beberapa Negara berkembang seperti Philipina mempunyai indeks pembangunan manusia lebih tinggi dibanding Indonesia. Philipina memiliki indeks pembangunan manusia sebesar 0,751, dan harus diakui dalam IPM tahun ini peringkat Philipina lebih baik daripada Indonesia. Philipina menduduki urutan ke-97 atau 11 peringkat di atas Indonesia. Philipina cukup baik karena investasinya dibidang pendidikan. Sementara dari sisi pendapatan Philipina sedikit lebih besar dibandingkan dengan Indonesia. Vietnam dan Myanmar adalah Negara yang memiliki IPM lebih rendah dibanding Indonesia. Vietnam memiliki indeks pembangunan manusia sebesar 0,725. Ini berarti bahwa Vietnam memiliki angka IPM dibawah angka IPM Indonesia. Hal ini terjadi karena sejak tahun 2006 indeks pendidikan Indonesia lebih tinggi dari pada Vietnam yaitu sebesar 0,83 untuk Indonesia dan 0,82 untuk Vietnam. Disisi lain indeks daya beli di Indonesia juga lebih tinggi dari pada Vietnam yaitu 0,61 bagi Indonesia dan 0,57 pada Vietnam. Akan tetapi angka harapan hidup Vietnam lebih besar dari pada Indonesia yaitu 0,81 di Vietnam dan 0,75 di Indonesia. Myanmar memiliki indeks pembangunan manusia sebesar 0,586. Angka ini berada di bawah angka IPM Indonesia yaitu 0,734. Hal ini disebabkan karena angka melek huruf Indonesia lebih tinggi dibanding Myanmar, yaitu 92,3% di Indonesia dan 92 % di Myanmar. Di sisi lain Myanmar menempati urutan kedua dari penduduknya yang tidak memiliki akses air bersih dibanding Indonesia yang menempati urutan ke empat. Tidak terpenuhinya kebutuhan air bersih berdampak pada rendahnya derajat kesehatan di Negara Myanmar. Selain itu angka kekurangan berat badan di Myanmar lebih tinggi di banding Indonesia yaitu mencapai 29% untuk Myanmar dan 27% di Indonesia.

### **3. Human Capital Investment**

1. Konsep tentang investasi sumber daya manusia (human capital investment) yang menunjang pertumbuhan ekonomi (economic growth), telah ada sejak jaman Adam Smith (1776), Heinrich Von Thunen (1875) dan para teoritis klasik lainnya sebelum abad ke-19 yang menekankan pentingnya investasi keterampilan manusia. Schultz (1961) dan Deninson (1962) kemudian memperlihatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan sumberdaya manusia sebagai fokus intinya telah memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja. Penemuan dan cara pandang ini telah mendorong ketertarikan sejumlah ahli untuk meneliti mengenai nilai ekonomi dari pendidikan (Nurulpaik, 2005). Human capital merupakan stock dari kemampuan dan pengetahuan produktif yang terdapat pada masyarakat. Alfred Marshal pernah berkata “the most valuable of all capital is that invested in human beings” (Becker, 1975). Dalam hal ini human capital merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumberdaya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Pentingnya human capital adalah pengetahuan yang ada pada sumberdaya manusia merupakan basis penggerak dalam peningkatan produktivitas.

Konsep human capital menjadi masalah yang menarik terutama sejak terjadinya pergeseran dari ekonomi yang berbasis industri kearah ekonomi yang mangarah pada kehandalan sistem komunikasi,informasi,pengetahuan.

Menurut Derek Stokey (2003) perlunya human capital pada masa sekarang berdasarkan pada:

1. Kuatnya tekanan persaingan keuntungan finansial dan nonfinansial  
Pemimpin bisnis dan politik mulai mengakui bahwa memiliki orang yang memiliki skill dan motivasi
2. tinggi dapat memberikan perbedaan peningkatan kinerja yang signifikan.  
Terjadi perubahan yang cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan
3. bertahan lama apabila pesaing mampu mengadopsi teknologi yang sama.  
Namun untuk

4. mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja yang dimiliki industri harus memiliki skill dan
5. kemampuan yang lebih baik.
6. Untuk tumbuh dan beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai dan kontribusi manusia

Sesuatu yang dimiliki oleh manusia adalah kemampuan untuk mengubah data yang diperoleh menjadi suatu hal yang bernilai bagi organisasi. Konsep utama dari human capital **menurut Becker (1993)** adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Sedangkan **Davenport (1999)**, mengulas penerapan human capital dari sudut pandang karyawan, sehingga tercipta istilah karyawan/investor dimana karyawan sebagai pemilik modal manusia dipandang sebagai investor. Perubahan sudut pandang ini melibatkan perubahan pola interaksi antara karyawan dan perusahaan, khususnya yang terkait dengan kegiatan pengembangan manusia.

Berdasarkan beberapa definisi ekonomi dan pendidikan, maka dapat disimpulkan ekonomi pendidikan adalah; “Suatu kegiatan mengenai bagaimana manusia dan masyarakat memilih, dengan atau tanpa uang, untuk memanfaatkan sumber daya produktif yang langka untuk menciptakan berbagai jenis pelatihan, pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, watak, dan lain-lain, terutama melalui sekolah formal dalam suatu jangka waktu dan mendistribusikannya, sekarang dan kelak, di kalangan masyarakat”.

Intinya, ekonomi pendidikan berkaitan dengan :

1. Proses pelaksanaan pendidikan
2. Distribusi pendidikan di kalangan individu dan kelompok yang memerlukan
3. Biaya yang dikeluarkan oleh masyarakat atau individu untuk kegiatan pendidikan, dan jenis kegiatan apa yang dibutuhkan.

## C. PEMBAHASAN

### 1. IPM sebagai Indikator Human Capital Investment

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia (Biro Pusat Statistik dan UNDP, 1997). HDI digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.

Index tersebut pada 1990 dikembangkan oleh pemenang nobel india Amartya Sen dan Mahbub ul Haq seorang ekonom pakistan dibantu oleh Gustav Ranis dari Yale University dan Lord Meghnad Desai dari London School of Economics, sejak itu dipakai oleh Program pembangunan PBB pada laporan HDI tahunannya. Digambarkan sebagai "pengukuran vulgar" oleh Amartya Sen karena batasannya. indeks ini lebih fokus pada hal-hal yang lebih sensitif dan berguna daripada hanya sekedar pendapatan perkapita yang selama ini digunakan, dan indeks ini juga berguna sebagai jembatan bagi peneliti yang serius untuk mengetahui hal-hal yang lebih terinci dalam membuat laporan pembangunan manusianya.

UNDP mengukur HDI dengan pencapaian rata-rata sebuah negara dalam 3 dimensi dasar pembangunan manusia, yaitu (Arsyad Lincolin, 1999):

- Hidup yang sehat dan panjang umur yang diukur dengan harapan hidup saat kelahiran.
- Pengetahuan yang diukur dengan angka tingkat baca tulis pada orang dewasa (bobotnya dua per tiga) dan kombinasi pendidikan dasar, menengah, atas gross enrollment ratio (bobot satu per tiga).
- standard kehidupan yang layak diukur dengan GDP per kapita gross domestic product / produk domestik bruto dalam paritas kekuatan beli purchasing power parity dalam Dollar AS.

Menurut BKKBN, Indek Pembangunan Manusia (IPM) adalah merupakan indikator komposit tunggal yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pembangunan manusia yang sudah dilakukan di suatu Negara (wilayah) (Soepono, 1999). IPM atau Human Development Indek (HDI) yang

dikeluarkan oleh United Nations Development Program (UNDP) ini digunakan untuk mengukur Keberhasilan Kinerja dalam hal pembangunan manusia.

Tolok ukur yang dapat dianggap sangat pokok untuk mengukur keberhasilan dalam pembangunan adalah semua yang terkait dengan kesejahteraan rakyat. Kata Kesejahteraan sendiri menurut terminology dalam kamus Bahasa Indonesia mempunyai arti ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran dan keamanan. Dan jika ingin kondisi ini dapat tercapai maka prasyarat utama yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan mutu kehidupan individu/ perorangan melalui pembangunan manusia seutuhnya.

Kualitas pembangunan manusia yang telah dicapai oleh suatu wilayah dapat dilakukan dengan mengukur mutu pembangunan tersebut dengan menggunakan parameter dengan 3 (tiga) komponen antara lain; (1) Keberhasilan dalam kesehatannya yaitu dilihat dari kemampuan hidup secara fisik yaitu dengan melihat angka harapan hidup; (2) Kemampuan untuk merefleksikan keberhasilan pengembangan pendidikan dengan melihat angka melek huruf dan lama sekolah; (3) Besarnya barang dan jasa yang dapat disediakan oleh masyarakat bagi warganya yaitu dengan melihat paritas daya beli masyarakat. Dengan kata lain Indeks pembangunan manusia diukur dengan tiga dimensi, yaitu 1) indeks kesehatan, 2) pendidikan dan 3) ekonomi. Indeks kesehatan diukur dari angka harapan hidup, biasanya angka harapan hidup bayi yang lahir. Indeks pendidikan salah satunya dapat diukur dari angka melek huruf. Kemudian dimensi ekonomi diukur dari indeks daya beli masyarakat.

Setelah IPM diketahui, maka perlu ditentukan kriteria analisisnya, dimana ketentuan tersebut adalah (Suparman, 1986) :

- Status Rendah : IPM < 50
- Status Menengah Bawah : 50 < IPM < 66
- Status Menengah Atas : 66 < IPM < 80
- Status Tinggi : IPM > 80

UNDP (*United Nation Development Programme*) mendefenisikan pembangunan manusia sebagai suatu proses untuk memperluas pilihan-pilihan bagi penduduk. Dalam konsep tersebut penduduk ditempatkan sebagai tujuan akhir (*the ultimated end*) sedangkan upaya pembangunan dipandang sebagai

sarana (*principal means*) untuk mencapai tujuan itu. Untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan manusia, empat hal pokok yang perlu diperhatikan adalah produktivitas, pemerataan, kesinambungan, pemberdayaan (UNDP, 1995). Secara ringkas empat hal pokok tersebut mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

**a. Produktivitas**

Penduduk harus diberdayakan untuk meningkatkan produktivitas dan berpartisipasi penuh dalam proses penciptaan pendapatan dan nafkah. Pembangunan ekonomi, dengan demikian merupakan himpunan bagian dari model pembangunan manusia.

**b. Pemerataan**

Penduduk harus memiliki kesempatan/peluang yang sama untuk mendapatkan akses terhadap semua sumber daya ekonomi dan sosial. Semua hambatan yang memperkecil kesempatan untuk memperoleh akses tersebut harus dihapus, sehingga mereka dapat mengambil manfaat dari kesempatan yang ada dan berpartisipasi dalam kegiatan produktif yang dapat meningkatkan kualitas hidup.

**c. Kesinambungan**

Akses terhadap sumber daya ekonomi dan sosial harus dipastikan tidak hanya untuk generasi-generasi yang akan datang. Semua sumber daya fisik, manusia, dan lingkungan selalu diperbaharui.

**d. Pemberdayaan**

Penduduk harus berpartisipasi penuh dalam keputusan dan proses yang akan menentukan (bentuk/arrah) kehidupan mereka, serta untuk berpartisipasi dan mengambil manfaat dari proses pembangunan.

Sebenarnya paradigma pembangunan manusia tidak berhenti sampai disana. Pilihan-pilihan tambahan yang dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat luas seperti kebebasan politik, ekonomi dan sosial, sampai kesempatan untuk menjadi kreatif dan produktif, dan menikmati kehidupan yang sesuai dengan harkat pribadi dan jasmani hak-hak azasi manusia merupakan bagian dari paradigma tersebut. Dengan demikian, paradigma pembangunan manusia memiliki dua sisi. Sisi pertama berupa informasi kapabilitas manusia seperti perbaikan taraf kesehatan, pendidikan dan

keterampilan. Sisi lainnya adalah pemanfaatan kapabilitas mereka untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat produktif, kultural, sosial dan politik. Jika kedua sisi itu tidak seimbang maka hasilnya adalah frustrasi masyarakat.

Untuk dapat membuat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) maka UNDP mensponsori sebuah proyek tahun 1989 yang dilaksanakan oleh tim ekonomi dan pembangunan. Tim tersebut menciptakan kemampuan dasar. Kemampuan dasar itu adalah umur panjang, pengetahuan dan daya beli. Umur panjang yang dikuantifikasikan dalam umur harapan hidup saat lahir atau sering disebut Angka Harapan Hidup/AHH (eo). Pengetahuan dikuantifikasikan dalam kemampuan baca tulis/ angka melek huruf dan rata-rata lama bersekolah. Daya beli dikuantifikasikan terhadap kemampuan mengakses sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai standar hidup yang layak.

Nilai IPM suatu negara atau wilayah menunjukkan seberapa jauh negara atau wilayah itu telah mencapai sasaran yang ditentukan yaitu angka harapan hidup 85 tahun, pendidikan dasar bagi semua lapisan masyarakat (tanpa kecuali), dan tingkat pengeluaran dan konsumsi yang telah mencapai standar hidup yang layak. Semakin dekat nilai IPM suatu wilayah terhadap angka 100, semakin dekat jalan yang harus ditempuh untuk mencapai sasaran itu.

Karena hanya mencakup tiga komponen, maka IPM harus dilihat sebagai penyederhanaan dari realitas yang kompleks dari luasnya dimensi pembangunan manusia. Oleh karena itu, pesan dasar IPM perlu dilengkapi dengan kajian dan analisis yang dapat mengungkapkan dimensi-dimensi pembangunan manusia yang penting lainnya (yang tidak seluruhnya dapat diukur) seperti kebebasan politik, kesinambungan lingkungan, pemerataan antar generasi.

Indeks Pembangunan Manusia merupakan alat ukur yang peka untuk dapat memberikan gambaran perubahan yang terjadi, terutama pada komponen daya beli yang dalam kasus Indonesia sudah sangat merosot akibat krisis ekonomi yang terjadi sejak pertengahan tahun 1997. Krisis ekonomi dan moneter tersebut berdampak pada tingkat pendapatan yang akibatnya banyak PHK dan menurunnya kesempatan kerja yang kemudian dipengaruhi tingkat inflasi yang tinggi selama tahun 1997-1998. Menurunnya tingkat kesempatan kerja dalam

konteks pembangunan manusia merupakan terputusnya jembatan yang menghubungkan antara pertumbuhan ekonomi dengan upaya peningkatan kapasitas dasar penduduk.

Dampak dari krisis ekonomi pada pembangunan manusia adalah dengan menurunnya daya beli dan ini juga berarti terjadinya penundaan upaya peningkatan kapasitas fisik dan kapasitas intelektual penduduk. Penurunan beberapa komponen IPM sebagai akibat kepekaan IPM sebagai alat ukur yang dapat menangkap perubahan nyata yang dialami penduduk dalam jangka pendek.

## **2. Dimensi Indeks Pembangunan Manusia**

Dimensi IPM secara rinci ketiga dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (Suparman, 1986):

- (1) Angka Harapan Hidup adalah indikator yang mengukur *longevity* (panjang umur) dari seseorang di suatu wilayah atau negara. Longevity ini bukan hanya upaya perorangan tetapi merupakan upaya masyarakat secara keseluruhan untuk menggunakan sumber daya yang ada sehingga dapat memperpanjang hidupnya. Dapat dikatakan seseorang akan bertahan hidup lebih panjang apabila selalu sehat, atau jika menderita sakit secepatnya dapat berobat untuk membantu mempercepat kesembuhannya.
- (2) Melek Huruf dan Lama Sekolah adalah indikator yang mengukur tingkat pendidikan penduduk dengan melihat seberapa jauh masyarakat di wilayah tersebut memanfaatkan sumber daya yang ada dalam upaya meningkatkan kecerdasan warganya. Indikator Melek Huruf diperoleh dari variabel kemampuan membaca dan menulis dan Indikator Lama Sekolah dihitung dari partisipasi sekolah, tingkat kelas yang sedang/pernah dijalani serta pendidikan tinggi yang ditamatkan.
- (3) Paritas Daya Beli adalah indikator yang mengukur tentang besarnya daya beli masyarakat di suatu wilayah atau negara. Dengan menggunakan indikator konsumsi riil yang disesuaikan. Sebagai catatan bahwa untuk UNDP dalam mengukur komponen digunakan indikator PDB per kapita.

Dalam melakukan pembangunan manusia tentunya tidak hanya memperhatikan pada tiga komponen yang menjadi tolok ukur dalam penentuan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) saja, disamping hal-hal tersebut tentunya masih banyak aspek lain yang juga mempengaruhi yaitu dari berbagai aspek pembangunan manusia yang tidak dapat diukur seperti; moral, mental, spiritual, tanggung jawab dan lain sebagainya. Untuk itu dalam upaya mencapai kesejahteraan secara utuh kita jangan hanya terjebak untuk memprioritaskan pada peningkatan di tiga aspek yang menjadi tolok ukur IPM saja, tetapi juga perlu meningkatkan kualitas manusia dari aspek-aspek yang lainnya.

Angka harapan hidup adalah perkiraan jumlah tahun hidup di suatu wilayah dari sekelompok makhluk hidup tertentu. Angka harapan hidup merupakan cermin dari kondisi kesehatan penduduk yang memiliki kemampuan bertahan hidup atau umur lebih lama karena kesehatannya lebih baik.

Melek aksara atau melek huruf dalam arti sempit adalah kemampuan membaca dan menulis. Sedang dalam arti luas melek aksara adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, mengerti, menerjemahkan, membuat, mengkomunikasikan dan mengolah isi dari rangkaian teks yang terdapat pada bahan-bahan cetak dan tulisan yang berkaitan dengan berbagai situasi. Selain itu juga diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan bahasa dan menggunakannya untuk mengerti sebuah bacaan, mendengarkan perkataan, mengungkapkannya dalam bentuk tulisan, dan berbicara. Dalam perkembangan modern kata ini lalu diartikan sebagai kemampuan untuk membaca dan menulis pada tingkat yang baik untuk berkomunikasi dengan orang lain, atau dalam taraf bahwa seseorang dapat menyampaikan idenya dalam masyarakat yang mampu baca-tulis, sehingga dapat menjadi bagian dari masyarakat tersebut.

Baca-tulis dianggap penting karena melibatkan pembelajaran berkelanjutan oleh seseorang sehingga orang tersebut dapat mencapai tujuannya, dimana hal ini berkaitan langsung bagaimana seseorang mendapatkan pengetahuan, menggali potensinya, dan berpartisipasi penuh dalam masyarakat yang lebih luas.

Banyak analisis kebijakan menganggap angka melek aksara adalah tolok ukur penting dalam mempertimbangkan kemampuan sumber daya manusia di suatu daerah. Hal ini didasarkan pada pemikiran yang berdalih bahwa melatih

orang yang mampu baca-tulis jauh lebih murah daripada melatih orang yang buta aksara, dan umumnya orang-orang yang mampu baca-tulis memiliki status sosial ekonomi, kesehatan, dan prospek meraih peluang kerja yang lebih baik. Argumentasi para analis kebijakan ini juga menganggap kemampuan baca-tulis juga berarti peningkatan peluang kerja dan akses yang lebih luas pada pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan pendidikan penduduk maka perlu adanya penyelenggaraan pendidikan yang merata dan berkualitas. Pendidikan adalah usaha yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi.

Standar hidup menunjuk ke kualitas dan kuantitas barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia bagi orang. Biasanya diukur oleh pendapatan nyata per orang, meskipun beberapa pengukuran lain dapat digunakan; contohnya adalah ketersediaan barang (seperti jumlah kulkas per 1000 orang), atau pengukuran kesehatan seperti harapan hidup.

Ide standar ini dapat berlawanan dengan kualitas hidup, yang memperhitungkan tidak hanya standar hidup material, tetapi juga faktor subyektif lainnya yang menyumbang bagi kehidupan seseorang, seperti hiburan, keamanan, sumber budaya, kehidupan sosial, kesehatan mental, dll. Cara yang lebih rumit untuk menghitung kesejahteraan harus digunakan untuk membuat keputusan semacam itu, dan seringkali hal ini bersangkutan dengan politik, dan oleh sebab itu kontroversial.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelaahan terhadap IPM dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Indeks Pembangunan Manusia merupakan bukti nyata sebagai Indikator Human Capital Investment
2. IPM dapat menjadi kekuatan tahapan proses menciptakan dan aktualisasi Human Capital Investment.
3. Penguatan Human Capital Investment perlu dikawal pemerintah pada komponen IPM (pendidikan, keberdayaan ekonomi dan harapan hidup yang lebih baik).

## **2. Rekomendasi**

Dalam upaya melancarkan strategi peningkaytan IPM tersebut maka setiap strategi perlu dirumuskan faktor-faktor kritis keberhasilannya (*critical success factors*). Faktor kritis untuk melancarkan strategi dijelaskan berikut.

*Strategi ke-1: Pembangunan nasional berlandaskan IPM.* Faktor-faktor yang menentukan keberhasilannya adalah: 1) IPM dalam Human Capital Indeks sebagai landasan bagi pembangunan nasional, 2) paradigma IPM sebagai komitmen indikator Human Capital Investment secara nasional, 3) sistem advokasi untuk upaya promotif dan preventif dalam program peningkatan IPM yang meningkat, 4) dukungan sumberdaya yang berkelanjutan, 5) sosialisasi internal maupun eksternal, dan 6) restrukturisasi dan revitalisasi infrastruktur dalam kerangka desentralisasi pembangunan manusia seutuhnya.

*Strategi ke-2: Profesionalisme.* Faktor-faktor yang menentukan keberhasilannya adalah: 1) konsolidasi manajemen sumberdaya manusia, 2) perkuatan aspek-aspek ilmu pengetahuan dan teknologi, semangat pengabdian, dan kode etik profesi, 3) perkuatan konsep profesionalisme pelaku pembangunan.

*Strategi ke-3: Jaminan pemeliharaan kesejahteraan masyarakat.* Faktor-faktor yang menentukan keberhasilannya adalah: 1) komitmen bersama dan gerakan mendukung paradigma IPM , 2) dukungan peraturan perundang-undangan, 3) sosialisasi internal maupun eksternal, 4) intervensi pemerintah pada tahap-tahap awal penghimpunan dana pembangunan IPM.

*Strategi ke-4: Desentralisasi.* Faktor-faktor yang menentukan keberhasilannya adalah: 1) perimbangan dan keselarasan antara desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan, 2) kejelasan jenis dan tingkat kewenangan, 3) petunjuk-petunjuk yang jelas tentang manajemen berikut

indikator kinerjanya, 4) pemberdayaan, 5) sistem dan kebijakan keberlanjutan di bidang sumber daya manusia, 6) infrastruktur lintas sektor yang kondusif, serta, 7) mekanisme pembinaan dan pengawasan yang efektif.

### **DAFTAR PUSTAKA RUJUKAN**

- Amalia,Lia. 2007. *Ekonomi Pembangunan*. Graha Ilmu. Jakarta
- Arsyad, Lincolin., 2004, *Ekonomi Pembangunan*, Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta
- Badan Pusat Statistik. *Indeks Pembangunan Manusia Sulawesi Selatan Tahun 2010*.
- Badan Pusat Statistik. *Makassar Dalam Angka (MDA), Kerjasama Bappeda Daerah Tk I dan Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan*
- Badan Pusat Statistik (BPS), *Statistik Tahunan*, Berbagai Tahun Penerbitan
- Boediono. 1999. *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Cahyadi, Putu Eka. 2005. *Pelacakan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Manusia Studi Kasus Kabupaten/Kota Provinsi Bali*. Tesis. [www. google.com](http://www.google.com)
- Harjanto. 2002. *Mutu Modal Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi*. Journal. [www. google.com](http://www.google.com)
- Hasan,Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistika*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hill, Hal. 2002, *Ekonomi Indonesia*, Edisi kedua, Terjemahan Tri Wibowo Budi Santoso dan Hadi Susilo, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kumalasari,Merna. 2011. *Analisis Pertumbuhan Ekonomi, Angka Harapan Hidup, Angka Melek Huruf, Rata-rata lama sekolah, Pengeluaran Perkapita, dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Jawa Tengah*. Skripsi. [www.google.com](http://www.google.com)
- Kuncoro, Mudrajat. 2006. *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah dan Kebijakan*. UPP AMP YKPN Yogyakarta.
- Mankiw, N.Gregory.2000.*Teori Makro Ekonomi*.Ed.4, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mankiw, N. Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi Terjemahan*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Maqin, Abdul. 2007. *Indeks Pembangunan Manusia: Tinjauan Teoritis, Empiris di Jawa Barat* (Makalah Pelatihan Program pendanaan Kompetisi Indeks Pembangunan Manusia PPK-IPM). Sumedang. www. google.com
- Ramirez, Alejandro, Gustav Ranis, Frances Stewart. 1998. *Economic Growth and Human Development*. Journal. www. google.com
- Ranis, Gustav. 2005. *Dynamic Links between the Economy and Human Development*. Journal. www. google.com
- Ranis, Stewart (2001). *Economic Growth and Human Development*. Journal. www. google.com
- Rustiono, Deddy. 2008. *Analisis Investasi, Tenaga Kerja, dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. www. google.com
- R. Abdul Maqin. 2006. *Analisis Hubungan Pertumbuhan Ekonomi Dengan Pembangunan Manusia di Jawa Barat Periode 1993-2003*. Skripsi. www. google.com
- Situmorang Amrin. 2007. *Analisis Investasi dalam Human Capital dan akumulasi modal fisik terhadap peningkatan Produk Domestik Bruto*. Skripsi. www. google.com
- Sukirno, Sadono. 2000. *Makroekonomi Modern: Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. Raja Grafindo Pustaka
- Sukirno, Sadono. 2003. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Edisi kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sukirno, Sudiro. 2006. *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan*. Kencana. Jakarta.
- Sukmaraga, Prima. 2011. *Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia, PDRB Per Kapita, dan Jumlah Pengangguran Terhadap Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. www. google.com
- Suryana, 2005. *Ekonomi Pembangunan: Problematika dan Pendekatan*. Penerbit Salemba Empat.
- Todaro, Michael.P. dan Stephen C. Smith (2006), *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, Edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- UNDP, Human Development Report 1993. www. google.co

## **BAGIAN KEDUA**

### **BAB XI**

#### **PENGARUH EKONOMI TERHADAP PENDIDIKAN DAN PERANAN PENDIDIKAN DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI**

Oleh

*Santi Wirda*

#### **A.PENDAHULUAN**

##### **1. LATAR BELAKANG**

Pembangunan Ekonomi merupakan proses transformasi social (social reforms) dalam (Soemitro;1993), yang memiliki dimensi jamak yakni proses ekonomi dan non-ekonomi (sosial, pendidikan, budaya dan politik), serta memiliki jangka waktu yang relative panjang untuk melihat hasilnya seperti 20 atau 25 tahun. Hakikat dari tata nilai pembangunan ekonomi versi Prof. Goulet adalah: Pertama, kecukupan (sustenance) atau kemampuan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar; Kedua, harga diri (self-esteem) atau menjadi manusia seutuhnya; dan terakhir Ketiga, kebebasan (freedom) baik dalam berpikir, mengemukakan pendapat dan kemandirian yang merupakan tujuan pokok dan harus dicapai oleh setiap orang dan masyarakat melalui pembangunan. Dari ketiga hakekat nilai inti pembangunan akan lebih cepat dicapai melalui proses pendidikan yang didapat oleh seluruh rakyat secara mudah-murah dan berkualitas, tanpa membedakan kelompok kaya dan miskin. Disinilah peranan pemerintah cukup besar dalam mewujudkannya melalui sekolah-sekolah negeri dan swasta, sehingga Negara akan memiliki ketersediaan SDM yang berkualitas.

Negara yang visi dan misinya berorientasi pada kualitas SDM atau penduduknya, maka kebijakan pendidikan yang baik dan berkesinambungan menjadi dasar untuk kebijakan-kebijakan lainnya. Sebagai contoh negeri tetangga kita, Malaysia yang pada era tahun 1960-an mendatangkan tenaga guru yang berasal dari Indonesia untuk mengajar kenegarannya. Setelah 30 tahun kemudian terjadi pembalikan fakta, dimana orang Indonesia beramai-ramai pergi

kuliah dan berobat ke Malaysia. Sebuah fakta yang menjadi sangat ironi bagi Indonesia, atau PERTAMINA Indonesia merupakan guru besar bagi PETRONAS Malaysia, namun kemajuan murid sudah jauh melebihi sang guru. Kasus Negara Jepang pasca tahun 1945, dengan merestorasi Negara Jepang baik secara fisik yang hancur akibat Perang Dunia ke-2, maka pembenahan dari sisi SDM juga dilakukan secara besar-besaran sehingga 20 tahun kemudian, ekonomi Jepang dapat menyamakan ekonomi Negara-negara maju seperti AS, Jerman, Inggris dsb. Kekayaan SDM akan bermanfaat besar ketika human capital-nya berkualitas baik dari sisi pendidikan, inovasi dan life skill nya sebagai tenaga kerja dan pelaku pembangunan.

## **2. Pentingnya Pembangunan Ekonomi bagi Dunia Pendidikan**

Pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan suatu faktor kebutuhan dasar untuk setiap manusia sehingga upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, karena melalui pendidikan upaya peningkatan kesejahteraan rakyat dapat diwujudkan. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu Negara (daerah). Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga akan berpengaruh fertilitas masyarakat. Pendidikan dapat menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan dan pembangunan suatu Negara. Hampir semua negara berkembang menghadapi masalah kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang diakibatkan oleh rendahnya mutu pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya tingkat melek huruf yang rendah, pemerataan pendidikan yang rendah, serta standar proses pendidikan yang relatif kurang memenuhi syarat.

Pendidikan adalah investasi jangka panjang dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang berkesinambungan dari generasi ke generasi. Diantara factor-faktor yang mendorong pertumbuhan ekonomi yang tidak akan habis atau mengalami penurunan (law of diminishing return) yang cepat, adalah manusia dengan pendidikan dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi. Kemajuan dari ketiganyamembuat hidup menjadi lebih mudah-nyaman dan hemat. Kualitas SDM ini akan selalu distimulasi dari proses pendidikan yang ada di suatu negera . Proses pendidikan akan melahirkan inovasi yang membuat

pekerjaan menjadi lebih mudah dan hemat waktu, sehingga proses ekonominya menjadi lebih produktif. Kegiatan ekonomi kreatif akan dapat menjadi salah satu alternative yg dapat berkembang guna mendukung konsep sustainable development. Pendidikan, inovasi dan kreatifitas tidak akan ada matinya dalam proses ekonomi, karena banyak SDM yg selalu melakukan inovasi dalam beraktifitas.

### **3. Tujuan Penulisan**

Dalam penulisan makalah ini bertujuan agar kita dapat mengetahui peranan pendidikan dalam pembangunan ekonomi dan mengerti alasan pendidikan dalam pembangunan ekonomi serta mengkaji perkembangan, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan sebagai Human Capital baik di Indonesia maupun di luar negeri.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pendidikan dan Pembangunan Ekonomi Menggunakan Teori Human Capital.**

Konsep pembangunan dalam bidang social ekonomi sangat beragam tergantung dari penggunaannya. Ahli-ahli ekonomi mengembangkan teori pembangunan yang didasari kepada kapasitas produksi tenaga manusia di dalam proses pembangunan yang kemudian dikenal dengan istilah investment inhuman Capital. Dewasa ini berkembang teori modal manusia ( Teori Human Capital) menjelaskan proses pendidikan yang memiliki proses positif pada pertumbuhan ekonomi. Teori ini mendominasi literature pembangunan ekonomi dan pendidikan pada pasca perang dunia kedua sampai pada tahun 1970-an. Senada dengan pendapat tersebut Nanah Fatah mengemukakan bahwa investasi sumber daya manusia ( SDM) dan diperkuat hasil penelitiannya yang telah membuktikan pentingnya pendidikan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi. Sumbangan pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi semakin kuat setelah memperhitungkan efek interaksi antara pendidikan dengan bentuk investasi fisik lainnya. Pendekatan di dalam analisis hubungan antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi menggunakan beberapa model, baik yang langsung

maupun tidak langsung menghubungkan indicator pendidikan dan indicator ekonomi, seperti model fungsi produksi. Hal inilah yang menyebabkan teori Human Capital percaya bahwa investasi dalam pendidikan sebagai investasi dalam meningkatkan produktivitas masyarakat .

Asumsi dasar yang melandasi keharusan adanya hubungan pendidikan dengan penyiapan tenaga kerja adalah bahwa pendidikan diselenggarakan untuk meningkatkan dan pengetahuan untuk bekerja. Sebagian besar ahli ekonomi sepakat bahwa sumber daya manusia ( Human Resource) dari suatu bangsa sebagai penentu dalam percepatan pembangunan social dan ekonomi bangsa yang bersangkutan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Federick Harbison dalam dalam tulisan Todaro “ Sumber daya manusia merupakan modal dasar dari kekayaan suatu bangsa”. Usaha-usaha pendidikan termasuk di dalamnya usaha pengembangan pemberdayaan manusia merupakan human investment. Sekarang ini kebutuhan akan pendidikan merupakan kebutuhan pokok, bahkan pemerintah telah menetapkan bahwa sejak tahun 1983 pendidikan merupakan keharusan. Argumen yang disampaikan para pendukung teori ini adalah manusia yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pekerjaan dan upah yang lebih baik dibandingkan dengan pendidikannya yang lebih rendah. Apabila upaya mencerminkan produktivitas maka semakin banyak orang yang memiliki pendidikan tinggi, semakin tinggi produktivitas dan hasil ekonomi nasional akan bertambah tinggi. Secara implisit, pendidikan memberikan kontribusi pada penggalan ilmu pengetahuan ini sebenarnya tidak hanya diperoleh dari pendidikan, akan tetapi juga melalui penelitian dan pengembangan ide-ide, karena pada hakekatnya, pengetahuan yang sama sekali tidak dapat diimplmentasikan dalam kehidupan manusia dan mubazir. Isu mengenai sumber daya manusia (human capital) sebagai input pembangunan ekonomi sebenarnya telah dimunculkan oleh Adam Smith pada tahun 1776, yang mencoba menjelaskan penyebab kesejahteraan suatu negara, dengan mengisolasi dua faktor, yaitu; 1) pentingnya skala ekonomi; dan 2) pembentukan keahlian dan kualitas manusia.

Faktor yang kedua inilah yang sampai saat ini telah menjadi isu utama tentang pentingnya pendidikan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Pemerintah mempunyai peran aktif dalam rangka meningkatkan kualitas

pendidikan agar SDM yang dihasilkan dapat menjadi sumber untuk pembangunan negara maupun daerah, dan salah satu usaha pemerintah untuk memajukan pendidikan yaitu dengan mencanangkan program wajib belajar sembilan tahun. Hal ini diatur dalam undang-undang, yaitu Undang-Undang No. 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap warga negara yang berusia 7 sampai dengan 15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar, tidak boleh ada drop out karena alasan biaya. Jika hal ini terjadi, pemerintah dianggap telah mengingkari amanat UU dan mengingkari tugas bangsa, karena dalam ketetapan pemerintah 20% dari APBN adalah untuk dialokasikan pada sektor pendidikan. Hubungan investasi sumber daya manusia (pendidikan) dengan pertumbuhan ekonomi merupakan dua mata rantai. Namun demikian, pertumbuhan tidak akan bisa tumbuh dengan baik walaupun peningkatan mutu pendidikan atau mutu sumber daya manusia dilakukan, jika tidak ada program yang jelas tentang peningkatan mutu pendidikan dan program ekonomi yang jelas. Namun, sesungguhnya faktor teknologi dan modal fisik tidak independen dari faktor manusia. Suatu bangsa dapat mewujudkan kemajuan teknologi, termasuk ilmu pengetahuan dan manajemen, serta modal fisik seperti bangunan dan peralatan mesin-mesin hanya jika negara tersebut memiliki modal manusia yang kuat dan berkualitas. Apabila demikian, secara tidak langsung kontribusi faktor modal manusia dalam pertumbuhan penduduk seharusnya lebih tinggi dari angka 31 persen. Perhatian terhadap faktor manusia menjadi sentral akhir-akhir ini berkaitan dengan perkembangan dalam ilmu ekonomi pembangunan dan sosiologi. Para ahli di kedua bidang tersebut umumnya sepakat pada satu hal yakni modal manusia berperan secara signifikan, bahkan lebih penting daripada faktor teknologi, dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Modal manusia tersebut tidak hanya menyangkut kuantitas, tetapi yang jauh lebih penting adalah dari segi kualitas. Karena itu, investasi di bidang pendidikan tidak saja berfaedah bagi perorangan, tetapi juga bagi komunitas bisnis dan masyarakat umum. Pencapaian pendidikan pada semua level niscaya akan meningkatkan pendapatan dan produktivitas masyarakat.

Pendidikan merupakan jalan menuju kemajuan dan pencapaian kesejahteraan sosial dan ekonomi. Sedangkan kegagalan membangun pendidikan akan melahirkan berbagai problem krusial: pengangguran,

kriminalitas, penyalahgunaan narkoba, dan welfare dependency yang menjadi beban sosial politik bagi pemerintah. Lalu pertanyaannya, apakah ukuran yang dapat menentukan kualitas manusia? Ada berbagai aspek yang dapat menjelaskan hal ini seperti aspek kesehatan, pendidikan, kebebasan berbicara dan lain sebagainya. Di antara berbagai aspek ini, pendidikan dianggap memiliki peranan paling penting dalam menentukan kualitas manusia. Lewat pendidikan, manusia dianggap akan memperoleh pengetahuan, dan dengan pengetahuannya manusia diharapkan dapat membangun keberadaannya dengan lebih baik. Dari berbagai studi tersebut sangat jelas dapat disimpulkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi melalui berkembangnya kesempatan untuk meningkatkan kesehatan, pengetahuan, dan keterampilan, keahlian, serta wawasan mereka agar mampu lebih bekerja secara produktif, baik secara perorangan maupun kelompok. Implikasinya, semakin tinggi pendidikan, hidup manusia akan semakin berkualitas. Dalam kaitannya dengan perekonomian secara umum (nasional), semakin tinggi kualitas hidup suatu bangsa, semakin tinggi tingkat pertumbuhan dan kesejahteraan bangsa tersebut. Asumsi dasar dalam menilai kontribusi pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kesenjangan adalah pendidikan dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Jika produktivitas kerja meningkat, maka pertumbuhan ekonomi akan meningkat pula. Dengan kata lain, pendidikan menyiapkan tenaga-tenaga yang siap bekerja. Namun demikian pada kenyataan tingkat pengangguran di hampir seluruh negara bertambah 2% setiap tahunnya (World Bank : 1980). terjadinya pengangguran bukan disebabkan tidak berhasilnya proses pendidikan, namun pendidikan tidak selalu harus menghasilkan lulusan jenis pekerjaan. Sekolah memang dapat menghasilkan tenaga kerja dengan keterampilan tertentu, tetapi sekolah bukan satu-satunya tempat dimana keterampilan itu dapat dicapai. Terdapat berbagai macam faktor untuk mengukur bagaimana pertumbuhan ekonomi diukur dengan baik. Di antara ukuran-ukuran tersebut, diantaranya:

- a. Pendapatan perkapita
- b. Perubahan peta ketenaga kerjaan dari pertanian ke industry
- c. Konsumsi energi atau pemakaian kriteria untuk menilai keberhasilan pembangunan

- d. Peningkatan dalam efisiensi sistem produksi masyarakat yang diukur dengan GDP dan GNP
- e. Kepuasan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat , dan
- f. Pencapaian tujuan-tujuan oleh berbagai kelompok dalam masyarakat ,

Yang dikaitkan dengan penggunaan sumber daya yang terbatas Walaupun sangat sulit untuk dicatat dalam dokumen statistik Todaro berkeyakinan bahwa kesempatan pendidikan dalam segala tingkatan, telah mendorong pertumbuhan ekonomi melalui :

1. Terciptanya angkat kerja yang lebih produktif karena bekal pengetahuan dan keterampilan mereka yang lebih baik.
2. Tersedianya kesempatan kerja yang lebih luas.
3. Terciptanya suatu kelompok pimpinan yang terdidik untuk mengawasi lowongan jabatan di unit usaha, lembaga, perusahaan dan organisasi pemerintah/ swasta dan lain-lain.
4. Tersedianya berbagai program pendidikan dan pelatihan.

Hubungan antara pendidikan dan pembangunan di negara maju sangat jelas dilihat dari adanya karakteristik individu yang berkaitan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi. Di negara non-Industri, perekonomiannya sangat tergantung pada sector pertanian sehingga persentase tenaga kerjanya lebih banyak di sector pertanian dan bekerja di sector non-industri. Konsep Investasi dalam Pendidikan Investasi berarti penanaman modal atau uang. Modal atau uang yang ditanamkan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang digunakan untuk kegiatan yang dapat memperoleh keuntungan di masa yang akan datang. Biaya suatu investasi merupakan keuntungan yang diperoleh dengan penggunaan sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan. Dengan demikian jelas bahwa investasi merupakan penanaman modal atau uang yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan keuntungan melalui produk yang dihasilkan. Sementara pendidikan merupakan usaha manusia untuk membangun manusia itu sendiri dengan segala masalah dan spektrumnya yang terlepas dari dimensi waktu dan ruang. Hal ini berarti bahwa inti pendidikan itu adalah pembelajaran seumur hidup ( Life long learning).

Oleh sebab itu hasil pendidikan akan menjadikan sumber daya manusia yang dapat berguna dalam pembangunan suatu negara. Investasi pendidikan

memberikan nilai balik ( rate of return) yang lebih tinggi dari pada investasi fisik di bidang lain. Nilai balik pendidikan adalah perbandingan antara total biaya yang dikeluarkan untuk membiayai pendidikan dengan total pendapatan yang akan diperoleh setelah seseorang lulus dan memasuki dunia kerja. Di negara-negara berkembang umumnya menunjukkan nilai balik terhadap investasi pendidikan yang relative lebih tinggi dari pada investasi modal fisik. Investasi dalam Pendidikan dan Ekonomi Pendidikan memiliki daya dukung yang representative atas pertumbuhan ekonomi ekonomi, mengungkapkan bahwa pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang yang kemudian akan meningkatkan pendapatannya. Peningkatan pendapatan ini berpengaruh pula pada pendapatan nasional negara yang bersangkutan yang keudian akan meningkatkan pendapatan dan taraf hidup masyarakat berpendapatan rendah. Sementara itu Johanes ( 1984) melihat pendidikan sebagai alat untuk menyiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih yang dibutuhkan dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Ia melihat bahwa pendidikan memiliki suatu kemampuan untuk menyiapkan siswa menjadi tenaga kerja potensial dan menjadi lebih siap dan terlatih dalam pekerjaannya yang akan memacu tingkat produktivitas tenaga kerja yang secara langsung akan meningkatkan pendapatan nasional.

Pendidikan dan pekerjaan merupakan ukuran yang paling populer dalam melihat kontribusi pendidikan dan pertumbuhan ekonomi. Pemikiran ini berdasarkan pada anggapan bahwa pendidikan merupakan Human Capital. Pemikiran ini muncul pada era industrialisasi dalam masyarakat modern. Argumen ini memiliki dua aspek yaitu:

1. Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi nasional untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pertumbuhan ekonomi modern.
2. Investasi pendidikan diharapkan menghasilkan suatu peningkatan kesejahteraan dan kesempatan yang lebih luas dalam kehidupan nyata.

Sebagai ilustrasi meningkatnya tingkat pendidikan pekerja brpenghasilan rendah akan memberikan tiga pengaruh positif yaitu:

- 1) Meningkatkan produktifitas kerja dengan keahlian tinggi dan konsekuensi terhadap pendapatan.

- 2) Meningkatkan suplay tenaga kerja dengan keahlian tinggi dan konsekuensinya.
- 3) Menciptakan kekurangan pekerja berkeahlian rendah dengan konsekuensi mengingatkan gaji pekerja golongan ini.

## **2. Identifikasi Kekurangan/Keterbatasan**

Karena proses pendidikan melibatkan penggunaan sejumlah sumber daya yang langka, timbulah sejumlah permasalahan yang jawabannya harus dipandang dari sudut analisa ekonomi. Untuk dapat menemukan solusi yang memadai, diperlukan Pemikiran-pemikiran Ekonomi dan kerja sama dari para ahli pendidikan, sosiologi, psikologi dan sebagainya. Terdapat lima pokok permasalahan yang berkaitan dengan persoalan ini, yaitu :

1. Identifikasi dan pengukuran nilai-nilai ekonomi pendidikan. Dalam hal ini, meliputi bagaimana perhitungan atau estimasi dari biaya pendidikan yang dikeluarkan dan keuntungan pendidikan yang diperoleh.
2. Alokasi sumber daya dalam pendidikan, Proses pendidikan meliputi hasil keluaran proses pendidikan dari penetapan sejumlah input dalam pendidikan.
3. Gaji guru, Disesuaikan dengan tingkat dan faktor penentu kemampuan yang dimilikinya.
4. Anggaran/Keuangan pendidikan, Siapakah yang harus membayar pendidikan ? Apakah pemerintah harus mendukung pendidikan di sektor pemerintah adan swasta ? Jika ya, Pada level yang mana pemerintah harus mengambil bagiannya ? Jika ada subsidi, apakah harus diberikan pada lembaga pendidikannya atau pada peserta didiknya ?
5. Perencanaan pendidikan, Meliputi pembahasan perencanaan pelaksanaan pendidikan yang masuk akal, berbagai macam pendekatan terhadap perencanaan, dan beberapa makro dan mikro dari model perencanaan yang tersedia/disediakan.

## **C.KESIMPULAN**

## 1. Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan investasi pada sumber daya manusia. Ekonomi pendidikan merupakan suatu kegiatan mengenai bagaimana manusia dan masyarakat memilih, dengan atau tanpa uang, untuk memanfaatkan sumber daya produktif yang langka untuk menciptakan berbagai jenis pelatihan, pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, watak, dan lain-lain, terutama melalui sekolah formal dalam suatu jangka waktu dan mendistribusikannya, sekarang dan kelak, di kalangan masyarakat.

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi bangsa. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga berpengaruh terhadap fertilitas(angka kelahiran) masyarakat. Dengan pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam kehidupan. Jadi, pada umumnya pendidikan diakui sebagai investasi sumber daya manusia. Pendidikan memberikan sumbangan yang besar terhadap perkembangan kehidupan sosial ekonomi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap serta produktivitas.

Dalam hubungannya dengan biaya dan manfaat, pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu investasi (human investment) dalam hal ini, proses pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan bukan merupakan suatu bentuk konsumsi semata, akan tetapi merupakan suatu investasi.

Oleh karena itu, pendidikan merupakan suatu investasi yang berguna bukan saja untuk perorangan atau individu saja, tetapi juga merupakan investasi untuk masyarakat yang mana dengan pendidikan sesungguhnya dapat memberikan suatu kontribusi yang substansial untuk hidup yang lebih baik di masa yang akan datang. Hal ini, secara langsung dapat disimpulkan bahwa proses pendidikan sangat erat kaitannya dengan suatu konsep yang disebut dengan human capital.

## 2. Rekomendasi

Perlu ada peraturan perundangan baru yang mengatur tentang pendidikan anak-anak usia sekolah dari keluarga miskin yang berada di wilayah pemerintah daerah yang tidak memiliki kemampuan anggaran berlebih. Sedemikian rupa juga diperlukan perbaikan (reformasi) birokrasi pemerintah (daerah) yang khusus menangani sektor pendidikan. Targetnya adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan solutif antara Birokrasi-Sekolah-Masyarakat. Memang sekarang hubungan itu sudah dirintis, tetapi cenderung tidak solutif, karena hubungannya bersifat formalistic. Dewan pendidikan dan komite sekolah tidak memiliki akses yang besar untuk memecahkan permasalahan-permasalahan besar di wilayah masing-masing. Bahkan terhadap permasalahan tingginya angka Drop-Out SD dan SMP.

### **3. Implikasi**

semakin tinggi pendidikan, hidup manusia akan semakin berkualitas. Dalam kaitannya dengan perekonomian secara umum (nasional), semakin tinggi kualitas hidup suatu bangsa, semakin tinggi tingkat pertumbuhan dan kesejahteraan bangsa tersebut.

## **D.LESSON LEARNED**

Pelajaran yang diambil tentang pendidikan dan pembangunan ekonomi adalah :

1. Penelitian pembiayaan pendidikan merupakan hal kompleks untuk dilakukan.
2. Istilah 'biaya' atau 'pengeluaran' sangat bersifat subjektif, sehingga perlu didefinisikan dengan jelas diawal.
3. Iklim politik, inflasi dan faktor-faktor eksternal sangat mempengaruhi kebijakan pembiayaan pendidikan.

# **BAGIAN KEDUA**

## **BAB XII**

### **PENDIDIKAN KEJURUAN JANJIKAN MASA DEPAN**

Oleh

*Nirmala Daulay*

#### **A.PENDAHULUAN**

##### **1. LATAR BELAKANG**

Dalam Era Globalisasi saat sekarang ini, kita dapat melihat sekaligus merasakan semakin ketatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan. hal ini di perburuk dengan keadaan alam yang terasa sudah tidak menyediakan kebutuhan-kebutuhan yang di perlukan oleh manusia pada khususnya. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk yang memiliki kecerdasan yang dapat mengolah Sumber Daya Alam (SDA) yang ada sebagai nilai guna yang lebih. Tidak hanya pada pengolahan alam, namun terlebih lagi pada syarat-syarat atribut yang di gunakan untuk kualifikasi dalam bidang sektor-sektor pekerjaan yang ada. Tolak ukur yang pertama dalam kualifikasi pekerjaan adalah pendidikan. Oleh sebab itu, semangkin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semangkin besar peluang untuk mendapat pekerjaan yang layak dan baik itulah jawaban umum di era global saat ini. Dalam perkembangannya dahulu, Pendidikan dalam pandangan tradisional selama sekian dekade dipahami sebagai bentuk pelayanan sosial yang harus diberikan kepada masyarakat, dalam konteks ini pelayanan pendidikan sebagai bagian dari public service atau jasa layanan umum dari Negara kepada masyarakat yang tidak memberikan dampak langsung bagi perekonomian masyarakat, sehingga pembangunan pendidikan tidak menarik untuk menjadi tema perhatian, kedudukannya tidak mendapat perhatian menarik dalam gerak langkah pembangunan.

##### **2. Pentingnya Pembangunan Ekonomi bagi Dunia Pendidikan**

Opini yang berkembang justru pembangunan sektor pendidikan hanyalah sektor yang bersifat memakan anggaran tanpa jelas manfaatnya (terutama secara ekonomi). Pandangan demikian membawa orang pada keraguan bahkan ketidakpercayaan terhadap pembangunan sektor pendidikan sebagai pondasi bagi kemajuan

pembangunan disegala sektor. Ketidakyakinan ini misalnya terwujud dalam kecilnya komitmen anggaran untuk sektor pendidikan. Mengalokasikan anggaran untuk sektor pendidikan dianggap buang-buang uang yang tidak bermanfaat. Akibatnya alokasi anggaran sektor pendidikan pun biasanya sisa setelah yang lain terlebih dahulu. Cara pandang seperti itu sekarang sudah mulai tergusur sejalan dengan ditemukannya pemikiran dan bukti ilmiah akan peran dan fungsi vital pendidikan dalam memahami dan memposisikan manusia sebagai kekuatan utama sekaligus prasyarat bagi kemajuan pembangunan dalam berbagai sektor.

Konsep pendidikan sebagai sebuah investasi dalam bentuk Human Capital (Modal Manusia) telah berkembang secara pesat dan semakin diyakini oleh setiap Negara bahwa pembangunan sektor pendidikan untuk meningkatkan modal manusia merupakan prasyarat kunci bagi pertumbuhan sektor-sektor pembangunan lainnya.

### **3. Tujuan Penulisan**

Makalah ini bertujuan agar kita dapat mengetahui peranan pendidikan sebagai Human Capital dan mengerti alasan pendidikan sebagai Human Capital serta mengkaji perkembangan, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan sebagai Human Capital baik di Indonesia maupun di luar negeri.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengertian Human Capital**

Menurut kamus bahasa inggris-indonesia kata *human* artinya adalah bersifat manusia atau manusia. Sedangkan *capital* sendiri memiliki arti modal. Jadi, secara harfiah dapat kita simpulkan bahwa human capital itu adalah modal manusia (Adress, 2005).

Di sini kami akan menjelaskan lebih lanjut mengenai capital atau modal. Modal seperti apakah yang di maksud dalam bentuk fisik atau dalam bentuk nonfisik atau tampak dan tak nampak. secara etimologis kata *capital* yang akar katanya bersalah dari bahasa latin, *caput*, berarti "kepala". Adapun artinya di pahami pada abad ke-12 dan ke-13, adalah dana, persediaan barang, sejumlah uang dan bunga uang peminjaman ( Damsar, 2010: 173).

Ada tiga konsep untuk memahami makna kapital. Yakni.

1. Secara garis besar arti capital menunjuk pada modal dalam bentuk fisik yang di gunakan untuk belanja barang-barang (uang).
2. Dalam bahasa indonesia orang sering mengatakan "modal dengkul", artinya tidak berupa modal fisik seperti uang untuk di jadikan modal kecuali tenaga

orang itu sendiri, dalam pengertian tenaga fisik, juga dalam pengertian keterampilan atau gabungan keduanya. Namun setiap semua penggunaan tenaga fisik di gabungkan dengan keterampilan seperti berjalan kaki membutuhkan tenaga fisik, tetapi jalan kaki bukanlah suatu keterampilan sebagai suatu bentuk dalam kapital manusia. Dengan konsep inilah capital tidak di perjemahkan sebagai modal.

3. Konsep kapital berkait dengan suatu investasi. Oleh karena itu, kapital terhubung dengan suatu proses yang cukup panjang, yang tidak dapat langsung di gunakan seperti halnya dengkul yang ada di depan mata dan siap untuk di gunakan.

Di dalam bukunya Damsar yang mengutip dari bukunya Suryadi tentang *"Pendidikan, Investasi SDM Dan Pembangunan"*, menemukan bahwa kapital manusia menunjuk kepada tenaga kerja yang merupakan pemegang kapital (capital holder) sebagaimana tercermin di dalam keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas kerja seseorang (2010:178).

## **2. Perkembangan Teori Human Capital**

Di dalam KBBI, Teori adalah pendapat yang dikemukakan sebagai sesuatu keterangan mengenai suatu peristiwa, kejadian dsb. Akar perkembangan teori kapital manusia dapat di telusuri dalam pemikiran peletak dasar ilmu ekonomi modern, yaitu Adam Smith. Menurut ia kapital manusia terdiri atas kemampuan dan kecakapan yang diperoleh semua anggota masyarakat. Perolehan kemampuan yang dapat di lakukan dengan pendidikan, belajar sendiri, atau belajar sambil bekerja memerlukan biaya yang harus di keluarkan oleh seseorang.

Heinrich von Thunen dipandang sebagai seorang penggagas awal studi kapital manusia. Hal itu di karenakan ia dilihat sebagai penerima konsep kapital manusia dengan sepenuhnya. Heinrich mengakui bahwa pelayanan dari manusia merupakan bagian terpenting dari aset nasional. Suatu tingkat pelayanan manusia tidak terlepas dari kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan. Heinrich juga berargumen bahwa pendidikan tinggi akan menghasilkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi pula dan pada gilirannya akan menciptakan penghasilan yang tinggi pula.

Gary S. Becker (1964), melihat kapital manusia sebagai nilai yang ditambahkan kepada seorang pekerja ketika pekerja mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan aset lain yang berguna bagi pemberi kerja atau perusahaan serta bagi proses produksi dan pertukaran. Nilai yang di tambahkan ini melekat dalam diri pekerja itu sendiri. Jadi,

investasi kapital manusia lewat peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman pekerja tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan, tetapi bagi pekerja itu sendiri.

Tokoh-tokoh sosiologi sendiri seperti: Parson, Colemann, Blau, dan Duncan melalui "*american occupational Structure*", Peter M. Blau dan Otis Dudley Duncan menyajikan suatu analisis sistematis tentang struktur pekerjaan karena itu merupakan dasar utama bagi sistem stratifikasi masyarakat Amerika. Proses-proses mobilitas sosial suatu generasi ke generasi berikutnya dari karier awal ke jabatan yang di tuju. Mencerminkan dinamika struktur pekerjaan.

## 2. Identifikasi Kekurangan/Keterbatasan

Teori Kapital Manusia, seperti hanya teori lainnya, menuai beberapa kritik. Damsar (2010:179) yang mengutip dari bukunya Ace Suryadi (1999) menemukan beberapa kritik yang ditujukan pada teori kapital manusia dan dikelompokkan ke dalam empat kelompok besar, yaitu:

### 1. Pengaruh Tidak Langsung

Penelitian Herbert Gintis yang menemukan bahwa pendidikan atau latihan memang penting bagi tenaga kerja, tetapi tidak secara langsung dalam pengembangan kemampuan dan keterampilan. Pendidikan memang memberikan pengaruh terhadap produktivitas, tetapi tidak langsung.

### 2. Efek Kredensialisme

Mengutip Ivan Breg, menemukan bahwa perluasan pendidikan hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap produktivitas tenaga kerja. Perluasan kesempatan pendidikan justru menyebabkan pasokan berlebih tenaga kerja terdidik dengan rentangan kualifikasi tenaga kerja yang semakin besar karena sertifikasi pendidikan telah di legitimasikan sebagai syarat penting untuk mendapat pekerjaan. Ketika kemampuan dan keterampilan menjadi syarat dalam mengangkat tenaga kerja, maka sertifikasi dan ijazah bukan merupakan hal utama dalam pengangkatan pegawai atau tenaga kerja.

### 3. Asumsi Screening Device

Merujuk Kenneth Arrow yang menyebutkan bahwa pendidikan di pandang sebagai screening device, karena pendidikan tidak secara langsung meningkatkan produktivitas dan keterampilan lulusan sebagai calon pegawai. Pendidikan dilihat sebagai pembenaran terhadap seleksi dan penentuan gaji pegawai.

## **C.KESIMPULAN**

### **1. Kesimpulan**

Jadi perlu kita sadari bahwa pentingnya peranan pendidikan sebagai Human Capital karena modal manusia untuk tetap hidup bukan hanya ditentukan oleh modal yang berupa materi saja akan tetapi pendidikan dibutuhkan untuk jembatan menuju manusia yang berwawasan luas, berdedikasi tinggi dan mempunyai skill yang mumpuni untuk menghadapi tantangan global saat ini. Dunia usaha pada masa sekarang ini telah banyak menuntut manusia yang mempunyai skill yang spesifik untuk turut andil pada peningkatan produksi, oleh karena itu pendidikan dituntut untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing serta mempunyai keahlian dan ketrampilan.

Dalam hal ini Pendidikan bukan hanya Pendidikan formal seperti SD, SLTP, SMA dan Perguruan Tinggi akan tetapi termasuk Pendidikan latihan seperti Training Centre, kursus, Balai latihan khusus dll.

James S. Coleman (2008:373), menunjukkan bahwa sebagaimana kapital fisik yang di ciptakan dengan mengubah materi untuk membentuk alat yang memudahkan produksi, kapital manusia diciptakan dengan mengubah manusia dengan memberikan mereka keterampilan dan kemampuan yang memampukan mereka bertindak dengan cara-cara yang baru. Perbedaan kapital fisik dengan kapital manusia dapat kita lihat dalam wujudnya. Kapital fisik itu berwujud sedangkan kapital manusia tidak berwujud.

Dalam hubungannya dengan biaya dan manfaat, pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu investasi (human investment) dalam hal ini, proses pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan bukan merupakan suatu bentuk konsumsi semata, akan tetapi merupakan suatu investasi.

Oleh karena itu, pendidikan merupakan suatu investasi yang berguna bukan saja untuk perorangan atau individu saja, tetapi juga merupakan investasi untuk masyarakat yang mana dengan pendidikan sesungguhnya dapat memberikan suatu kontribusi yang substansial untuk hidup yang lebih baik di masa yang akan datang. Hal ini, secara langsung dapat disimpulkan bahwa proses pendidikan sangat erat kaitannya dengan suatu konsep yang disebut dengan human capital.

### **2. Rekomendasi**

Pemerintah Indonesia (dengan kesepakatan antara Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Departemen Pendidikan Nasional, sebagaimana yang dirilis oleh

Bapekki Depkeu melalui harian Bisnis Indonesia tanggal 20 Maret 2007), menunjukkan komitmennya atas reformasi sistem pendidikan di negeri ini. Komitmen ini diterapkan pada tahun ini dengan mengubah fokus pendirian lembaga Pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan yang bersifat kejuruan akan diperbanyak jumlahnya. Idealnya, menurut Bapekki jumlah lembaga pendidikan kejuruan mencapai 70% dari lembaga pendidikan yang ada, sedangkan sisanya 30% lagi diisi oleh lembaga pendidikan umum. Komposisi ini telah banyak diterapkan oleh negara-negara di kawasan Asia dan Eropa, dan telah terbukti mampu menekan laju pengangguran di negara-negara tersebut. Dengan besarnya komposisi lembaga pendidikan kejuruan, akan tercipta link and match antara dunia pendidikan dan lulusannya dengan kebutuhan tenaga kerja di dunia usaha. Dari paparan teori diatas terkait kontribusi pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa ahli ekonomi pendidikan adalah pendidikan menghasilkan peningkatan keterampilan dan kemampuan dalam produksi. Jika ketrampilan dan kemampuan untuk memproduksi meningkat maka pertumbuhan ekonomi pun akan meningkat.

Salah satunya adalah SMK, karena SMK merupakan lembaga pendidikan yang mempersiapkan lulusannya untuk memiliki pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan yang akan menjadi bekal setelah menyelesaikan pendidikan. Sehingga lulusan SMK memiliki bekal sebagai *job creator* maupun sebagai *worker*, yang berarti siap memasuki pasar kerja. Pendidikan Menengah Kejuruan mengantisipasi kondisi ini melalui penerapan sistem pendidikan dan pelatihan Kejuruan berdasarkan kompetensi (CBT).

### **3. IMPLIKASI**

Dengan pemikiran ini, pembahasan tentang peran pendidikan SMK terhadap pertumbuhan perekonomian akan melibatkan pembahasan SMK sebagai lembaga yang menyiapkan specific human capital yang berkualitas. Dengan terciptanya SDM/lulusan yang berkualitas yaitu lulusan yang cerdas, terampil dan siap kerja sehingga siap memasuki pasar kerja. Keterserapan para lulusan yang merupakan output SMK akan meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui terciptanya nilai tambah terhadap barang dan jasa yang terdapat dalam dijelaskan dengan tingkat partisipasi masyarakat dalam menyekolahkan anak-anaknya untuk menempuh studi di jenjang SMK. Semakin tinggi tingkat partisipasi masyarakat, semakin tinggi pula kualitas SDM yang dapat digunakan dalam pengolahan sumber daya yang tersedia dalam perekonomian.

## **BAGIAN KEDUA**

### **BAB XIII**

#### **JURUS ASTRA MENDEKATKAN BISNIS DAN HUMAN CAPITAL**

Oleh

*Juliana Widyastuti Wahyuningsih*

#### **A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu [ilmu](#) atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan [sumber daya](#) (tenaga kerja) yang dimiliki oleh [individu](#) secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Untuk mencapai human capital yang berkualitas tidak memerlukan orang yang punya kemampuan tinggi, melainkan mencocokkan nilai-nilai setelah itu baru bicara kompetensi, Hal ini sejalan dengan kutipan artikel “Jurus Astra Mendekatkan Bisnis dan Human Capital” yang mengatakan bahwa Values dan karakter berada di atas kompetensi; “tutor Aloysius Budi Santoso”.

#### **1. Pentingnya Gagasan Artikel “Jurus Astra Mendekatkan Bisnis dan Human Capital” Bagi Dunia Pendidikan**

Melihat kesuksesan yang diperoleh dengan pelaksanaan Catur Dharma oleh PT. Astra Internasional Tbk, maka baik adanya jika filosofi PT Astra Internasional

dapat diteladani oleh para pelajar dan mahasiswa (*young talents*) sebutan yang kerap diimbuh oleh PT. Astra Internasional. Para mahasiswa/i dapat menerapkan Catur Dharma sejak dini, sehingga bukan tidak mungkin untuk mengikuti jejak kesuksesan PT. Astra Internasional Tbk sebagai bukti kecakapan para mahasiswa/i potensial. Salah satu cara sederhananya adalah dengan mewujudkan nilai-nilai Catur Dharma dalam kehidupan interaksi sosial sehari-hari dengan masyarakat.

Catur Dharma yang pertama adalah **“Menjadi Milik yang Terbaik bagi Bangsa dan Negara”**. Para mahasiswa dapat dengan mudah melaksanakan dharma ini dalam kehidupan sehari-hari, Menolong orang yang sedang kesusahan, dengan secara aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sosial seperti donor darah, Korps Sukarela yang menjadi tenaga medis tanpa biaya, kerja bakti atau daur ulang sampah dimana mahasiswa dapat menghimbau masyarakat umum untuk menjaga kelestarian lingkungan dengan adanya kampanye yang berkaitan dengan *go green* dan kebersihan. Sedangkan pada kaitannya dengan kepatuhan terhadap norma, hukum, dan aturan yang berlaku, dapat dilakukan dengan menjalankan budaya antri dalam kehidupan sehari-hari bersama masyarakat serta mematuhi peraturan lalu lintas, dan menjaga fasilitas umum.

Catur Dharma kedua adalah **“Memberi Pelayanan Terbaik kepada Pelanggan”**. Contoh penerapannya adalah mahasiswa sebagai pengurus dari suatu UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) yang bergerak dalam bidang sosial. Menggali dan memahami kebutuhan pelanggan sangat terlihat dalam perilaku kita sebagai bagian dari suatu UKM yang diharuskan mengerti keadaan sekitar dan dapat mengambil tindakan yang bermakna untuk menanggapi keadaan yang ada dengan kegiatan sosial. Sebagai bagian dari masyarakat Indonesia kita tentu sudah terbiasa menerapkan memberi senyuman dan menyapa dengan sopan serta ramah terhadap sesama sebagai budaya timur. Menepati janji atau komitmen dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi.

Penerapan Catur Dharma ketiga dalam masyarakat juga dapat terlihat dalam perilaku **“Menghargai Individu dan Membina Kerjasama”** yang kerap digunakan di segala interaksi sosial dalam masyarakat. Dalam interaksi sosial yang ada di masyarakat, kemampuan untuk bekerjasama merupakan hal yang penting. Contohnya keikutsertaan mahasiswa dalam KKN (Kuliah Kerja Nyata), di mana mahasiswa terlibat langsung dengan masyarakat sekitar. Dalam KKN, para mahasiswa diberi tanggung jawab untuk menjalankan program-program untuk daerah tersebut. Terkait kasus ini, penerapan Catur Dharma dalam masyarakat

dapat dilakukan mahasiswa dengan lebih sensitif, peka, dan cekatan untuk membina, membangun, dan menjalankan kerjasama dalam menjalani program-program yang telah menjadi agenda kelompok KKN dan dengan mengesampingkan ego pribadi demi tujuan bersama. Membina kerjasama dapat dilakukan dengan membagi anggota kelompok ke beberapa *job-description* yang sesuai dengan kemampuan setiap anggota, dengan demikian, kegiatan akan berjalan selaras dan saling beriringan dengan tetap menjaga aturan dan norma yang ada di masyarakat.

Adapun Catur Dharma yang terakhir adalah “**Senantiasa Berusaha Mencapai yang Terbaik**”. Penerapan dalam masyarakat dapat dilaksanakan ketika kita melakukan salah satu fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu Pengabdian Masyarakat, untuk mengatasi permasalahan rendahnya tingkat pendidikan pada anak jalanan. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, sebagai mahasiswa kita harus aktif mencari pemecahan masalah dengan cara-cara baru, misalkan dengan melakukan pendekatan kepada para orang tua dari anak jalanan agar mengizinkan anaknya untuk mengikuti program pendidikan yang diselenggarakan oleh mahasiswa. Siswa yang sudah berhasil ditampung, harus dilayani dengan sepenuh hati (tulus), Yang paling penting adalah kita tidak boleh cepat puas dengan target yang sudah tercapai tapi harus bisa mendapatkan lebih dari target awal.

Dengan demikian, banyak manfaat dari penerapan Catur Dharma bagi para mahasiswa, khususnya dalam interaksi sosial dengan masyarakat umum agar dapat mewujudkan generasi sukses, seperti yang telah dicapai oleh PT. Astra International Tbk. Dengan penerapan Catur Dharma oleh mahasiswa, hal ini tidak hanya berguna bagi diri sendiri, tetapi juga dapat menjadi teladan bagi masyarakat umum demi membangun karakter masyarakat yang lebih baik.

## 2. TUJUAN PENULISAN MAKALAH

Dalam penulisan makalah ini bertujuan agar kita dapat mengetahui peranan pendidikan sebagai Human Capital dan mengerti alasan pendidikan sebagai Human Capital serta mengkaji perkembangan, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan sebagai Human Capital baik di Lingkungan kerja.

## B. PEMBAHASAN

Menelusuri tahun demi tahun di abad 21 ini persaingan di semua sektor semakin ketat. Untuk memenangkannya, setiap organisasi, sektor privat maupun

publik, harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan organisasi lainnya. Keunggulan ini dapat dibentuk melalui berbagai cara, seperti menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi, dan yang terpenting adalah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif. Produk yang dimaksud disini tentunya tidak hanya berupa barang yang tangible tetapi juga jasa atau layanan yang intangible.

Untuk itu PTPN X perlu membuat formula strategi dan implementasinya. Strategi pun menjadi hal penting yang diperlukan sebagai alat manajerial. Kemampuan dalam menciptakan keselarasan antara kepentingan konsumen, masyarakat dan perusahaan akan menghasilkan strategi yang harmonis bagi perusahaan.

Perusahaan yang mempunyai strategi yang jelas atau formal, lebih unggul (*outperformed*) kinerjanya dibanding dengan perusahaan yang tanpa atau tidak terformulasikan dengan jelas strateginya. Dengan menggunakan manajemen strategis, PTPN X pada akhirnya dapat memahami kekuatan bersaing dan mengembangkan keunggulan kompetitif berkelanjutan perusahaannya secara sistematis dan konsisten.

Agar strategi efektif, maka MSDM strategis harus dirumuskan setelah mempertimbangkan lingkungan organisasi, misi dan tujuan, strategi, serta kekuatan dan kelemahan internal termasuk budaya organisasinya.

Alasan logis yang dapat dikemukakan adalah bahwa tenaga kerja yang sehat, terdidik, dan terampil akan menjadi angkatan kerja yang produktif, dan selanjutnya peningkatan produktifitas berarti peningkatan returns. Dengan manajemen SDM yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi sulit untuk ditiru, sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisional seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi seharusnya menjadi lebih berdaya guna.

Seperti yang dikatakan oleh Pfeffer dalam Mangkunegara (2005;110) "machine don't make things, people do". Adalah konsekuensi logis bahwa untuk membuat organisasi mempunyai daya kompetitif yang berkelanjutan (*sustainable*) dan lebih sulit untuk ditiru, investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu manusia, tidak dapat ditunda lagi. Semakin disadari bahwa ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas 2 perekonomian kita adalah angkatan

kerja yang tidak siap (*workforce illguipped*) untuk menghadapi tantangan-tantangan yang sudah semakin dekat di depan mata.

Konsep ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai *human capital* tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (*ide*), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai *tools*, *human capital* ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi SDM, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi (Fattah, 2004).

### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Berkat dukungan 220.000 karyawan yang berkualitas, Astra berhasil meraih berbagai prestasi. Astra memahami bahwa Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam pencapaian sukses bisnis. Mengacu pada kerangka strategis “*Winning Concept, Winning System & Winning Team*” Astra selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawan sehingga mampu berkontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengembangan SDM di Astra tidak hanya menjadi tanggung jawab *Corporate and Human Capital Development (CHCD)*, melainkan seluruh jajaran manajemen di Grup Astra. Seluruh jajaran manajemen bertanggung jawab mengembangkan SDM melalui upaya-upaya yang mengarah pada penguatan kultur perusahaan dengan mengacu pada Catur Dharma sehingga berdampak pada perkembangan bisnis Astra secara keseluruhan.

### **2. Identifikasi Artikel “*Jurus Astra Mendekatkan Bisnis dan Human Capital*”**

Seperti yang telah di jabarkan dalam point pembahasan, maka dapat di ketahui bahwa kalau kita membaca konsep organisasi berfokus kepada strategi (*Strategy Focused Organization/SFO*) yang diperkenalkan oleh Prof. Robert Kaplan dan Dr. David Norton, maka terungkap sebuah pemikiran besar bahwa organisasi yang akan berhasil di dunia adalah organisasi yang manajemennya berfokus kepada strategi. Selain memastikan tersusunnya strategi yang hebat, aspek terpenting dari organisasi berfokus kepada strategi adalah menjamin eksekusi strategi tersebut untuk memberikan hasil seperti yang diinginkan.

*Human Resources (HR) Strategy* adalah strategi bidang manajemen sumberdaya manusia (SDM) organisasi sebagai bagian dari strategi organisasi, dan diperlukan untuk memastikan terciptanya manajemen SDM yang mendukung

eksekusi strategi level organisasi. *HR Strategy* adalah cara mencapai tujuan jangka menengah-panjang di bidang manajemen SDM yang merupakan penjabaran dari strategi level organisasi atau dikenal juga level korporat.

Hal ini sesuai dengan kutipan Artikel “Jurus Astra Mendekatkan Bisnis dan Human Capital” yang mengjabarkan bahwa Astra memiliki strategi yang di tuangkan dalam filosofi “Catur Dharma”. “Astra sendiri memiliki filosofi “Catur Dharma” dalam bekerja, filosofi pertama,yaitu menjadi milik yang bermanfaat bagi bangsa dan negara. Kedua,memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Ketiga menghargai individu dan membina kerja sama,dan terakhir senantiasa berusaha mencapai yang terbaik; “Tutur Aloysius Budi Santoso”. Selain itu Astra melakukan pengembangan talent,dilakukan pelatihan-pelatihan,trainig dalam pengembangan sumber daya manusia selain itu rotation dan assigment.oleh karena itu Astra dapat mendekatkan human capital ke bisnis.

Seperti halnya menurut beberapa para ahli “Raymond A.Noë (2002) mengatakan bahwa salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *Training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan.Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang di anggap belum menguasainya.

Dari beberapa kajian perbandingan diatas saya sebagai penulis tidak menemukan keterbatasan dari gagasan Artikel yang saya kutip, dimana isi gagasan dalam artikel ini mengacu kepada The best corporation.

### **C. KESIMPULAN**

Jadi perlu kita sadari bahwa pentingnya peranan pendidikan sebagai Human Capital karena modal manusia untuk tetap hidup bukan hanya ditentukan oleh modal yang berupa materi saja akan tetapi pendidikan dibutuhkan untuk jembatan menuju manusia yang berwawasan luas.berdedikasi tinggi dan mempunyai skill yang mumpuni untuk menghadapi tantangan global saat ini Dunia usaha pada masa sekarang ini telah banyak menuntut manusia yang mempunyai skill yang spesifik untuk turut andil pada peningkatan produksi,oleh karena itu pendidikan dituntut untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas,berdaya saing serta mempunyai keahlian dan ketrampilan.

Dalam hal ini Pendidikan bukan hanya Pendidikan formal seperti SD,SLTP.SMA dan Perguruan Tinggi akan tetapi termasuk Pendidikan latihan seperti Training Centre, kursus, Balai latihan khusus dll.

James S. Coleman (2008:373), menunjukkan bahwa sebagaimana kapital fisik yang di ciptakan dengan mengubah materi untuk membentuk alat yang memudahkan produksi, kapital manusia diciptakan dengan mengubah manusia dengan memberikan mereka keterampilan dan kemampuan yang memampukan mereka bertindak dengan cara-cara yang baru. Perbedaan kapital fisik dengan kapital manusia dapat kita lihat dalam wujudnya. Kapital fisik itu berwujud sedangkan kapital manusia tidak berwujud.

### **1. Rekomendasi Alternative Solusi**

Berdasarkan hasil kajian yang saya jabarkan di atas , ada beberapa rekomendasi yang sangat patut untuk kita contoh agar kita dapat bersama-sama mendekatkan human capital ke bisnis di antaranya:

1. Dalam sebuah perusahaan perlu adanya pengembangan talent,melakukan *training,rotation* dan *assignment*.
2. Mematuhi filosogi atau “catur dharma” yang ada
3. Menanamkan program-program yang di canangkan seperti *leadership,culture* dan *management system* yang di dalamnya juga ada inovasi.

Dengan begitu banyak sekali pelajaran yang dapat kita petik dari Artikel “Jurus Astra Mendekatkan Bisnis dan Human Capital”.

### **2. Dampak Yang Diharapkan**

Setelah memahami beberapa konsep Human Capital berdasarkan teori maupun kutipan artikel “Jurus Astra Mendekatkan Bisnis dan Human Capital”,saya sebagai penulis berharap agar para pembaca dapat mempelajari dan mengimplementasikan beberapa kiat-kita yang terkandung dalam strategi Astra untuk menuju Human Capital ke Bisnis.

Salah satu point yang dapat di terapkan dalam kehidupan sehari-hari yaitu setiap Human capital harus mampu mendapatkan talent yang sesuai karena orang berkemampuan tinggi belum tentu dapat mencocokkan nilai-nilai yang sesuai dengan kompetensi, selain itu untuk mencapai *The best corporation* seorang

human capital harus bersedia mengikuti *training* dan *rotation* dan *assignment* dari tempat mereka bekerja.

#### **D. LESSON LEARNED**

*Human capital management* adalah sebuah proses *creating value* (Ingham:2007), orang-orang sebagai factor kunci untuk keberlangsungan hidup setiap organisasi (Hall:2008). *Human capital* muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi asset/modal. (Jac Fitz-enZ 2009). Lebih lanjut dikemukakan *human capital* adalah kombinasi dari keterampilan, motivasi, keterlibatan dan komitmen tenaga kerja. Dalam proses *Manajemen human capital* dibutuhkan strategi yaitu sebuah pendekatan bagaimana mengukur dan mengelola aspek-aspek kunci tenaga kerja (Huselid et.all:1961). Selanjutnya strategi tersebut diperuntukan dalam rangka mengetahui dampak kekuatan pengaruh lini bawah atas keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan satu keuntungan strategis kompetitif yang sulit ditiru. Dalam membangun sebuah sistem strategi *human capital* setidaknya ada tiga komponen yang paling penting yaitu efektivitas tim eksekutif, pemimpin yang memberikan hasil, dan keunggulan adalah posisi kunci yang tidak dapat ditawar-tawar.

# **BAGIAN KETIGA**

## **PENDEKATAN BEHAVIOURAL ECONOMICS**

### **BAB XIV**

#### **PENERAPAN PRINSIP *SMART SHOPPING* UNTUK MENGHINDARI PERILAKU KONSUMTIF**

Oleh  
**Nita Karmila**

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. GAGASAN ARTIKEL**

Perilaku konsumtif merupakan suatu perilaku membeli dan menggunakan barang yang tidak didasarkan pada pertimbangan yang rasional dan memiliki kecenderungan untuk mengkonsumsi sesuatu tanpa batas di mana individu lebih mementingkan faktor keinginan daripada kebutuhan serta ditandai oleh adanya kehidupan mewah dan berlebihan, penggunaan segala hal yang paling mewah yang memberikan kepuasan dan kenyamanan fisik.

Perilaku konsumtif ini tidak muncul begitu saja, melainkan adanya faktor internal dan eksternal yang mendorongnya. Harga diri, kepribadian, konsep diri serta motivasi merupakan beberapa faktor internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku konsumtif. Sedangkan kebudayaan dan kelas sosial menjadi dua diantara banyak faktor eksternal yang mendorong timbulnya perilaku konsumtif. Adapun beberapa indikator perilaku konsumtif diantaranya membeli produk demi menjaga penampilan diri dan gengsi, membeli produk karena kemasannya menarik, dan membeli produk karena iming-iming hadiah.

Kurangnya kesadaran untuk mengelola keuangan dengan baik diantaranya memiliki kemampuan untuk membedakan antara kebutuhan dan keinginan akan menjadi masalah besar yang akan mempengaruhi kehidupan masa depan seseorang. Mengikuti segala keinginan yang harus terpenuhi membuat orang lupa bahwa mereka sejatinya harus memiliki tabungan untuk bekal di masa yang akan datang serta sebagai langkah antisipasi jika hal-hal di luar dugaan terjadi.

Menerapkan pola hidup konsumtif akan membahayakan bagi kondisi keuangan. Terkait dengan hal tersebut Reny Widya Astarti seorang penulis tetap pada situs online kreditgogo.com sebuah situs konsultasi online dalam salah satu artikelnya berjudul "Berbelanja Bijak, agar Kondisi Keuangan Sehat" menjelaskan bahwa jika menginginkan kondisi keuangan sehat maka bijaklah dalam berbelanja. Sederhananya prinsip belanja bijak itu adalah membeli sesuatu yang memang dibutuhkan bukan yang diinginkan. Jika kita menerapkan ini setiap kali berbelanja tentunya sifat konsumtif dan implusif tidak akan terjadi. Untuk itulah jangan sampai kita terjebak dalam pola belanja yang salah. Reny juga memberikan beberapa kiat yang dapat membantu agar tidak terjebak serta memiliki keuangan yang tetap aman setiap bulannya.

##### **1. Membuat catatan belanja**

Tentukan barang-barang yang benar-benar dibutuhkan bukan yang diinginkan. Samakan dengan anggaran yang tersedia, kita bisa menentukan skala prioritas. Memilih barang yang akan dibeli dan masukan ke dalam daftar belanjaan

berdasarkan prioritas tersebut, pastikan kita mendahulukan hal-hal yang penting dan mendesak.

2. Hindari jebakan merk  
Jika ada barang yang lebih murah tetapi memiliki kualitas yang sama dengan barang bermerek kenapa tidak membelinya? Dengan begitu kita bisa menyimpan kelebihan uang tersebut untuk kebutuhan lainnya.
3. Bawalah uang tunai saat berbelanja  
Jika membawa uang tunai dengan sendirinya kita hanya akan berbelanja sesuai dengan jumlah uang yang dibawa. Minimalkan penggunaan kartu kredit, kartu debit dan kartu ATM.
4. Miliki produk *knowledge*  
Mengetahui keunggulan dan kelemahan dari barang yang akan dibeli tentunya lebih baik karena kita bisa memilih produk yang tepat.
5. Manfaatkan promo dan diskon  
Memanfaatkan promo dan diskon sah-sah saja selama kita bisa mengendalikan dan tidak terjebak akan hal tersebut.
6. Gunakan kartu kredit seoptimal mungkin  
Menggunakan kartu kredit dibolehkan jika benar-benar orang yang disiplin, tahu perhitungan, dan mampu menahan diri.

Artikel ini sangat menarik sehingga memberikan gambaran bagaimana cara bijak dalam berbelanja untuk menghindari perilaku konsumtif, dan salah satu cara untuk menghindari hal tersebut adalah menerapkan prinsip *smart hopping*. Menurut hemat penulis pembahasan dalam artikel tersebut belum terlalu mendalam sehingga hanya mengulas sepintas saja. Oleh karena itu, penulis akan mencoba mengkaji artikel ini dengan salah satu pendekatan "Behavioral Economic".

## 2. PENTINGNYA GAGASAN ARTIKEL BAGI DUNIA PENDIDIKAN

Manfaat yang dapat diambil bagi dunia pendidikan dari kajian artikel "Berbelanja Bijak, Agar Kondisi Keuangan Sehat" adalah sebagai berikut:

1. Setiap manusia memiliki ego dan prinsip masing-masing, sehingga setiap orang akan memiliki perilaku ekonomi yang berbeda pula. Namun dengan membaca artikel dengan judul seperti yang telah disebutkan di atas, kita akan mengetahui bahwa perilaku ekonomi terdiri dari perilaku ekonomi yang positif dan negatif, yang baik dan yang kurang baik. Ketika mengetahui kedua hal tersebut alangkah lebih baiknya dunia pendidikan dapat memperkenalkan *behavioral economic* sebagai satu langkah preventif dari perilaku-perilaku konsumtif.
2. Mengetahui arti pentingnya *financial education* dan lebih lanjutnya menanamkan kebiasaan menabung (saving) untuk persiapan masa yang akan datang.

## 3. TUJUAN PENULISAN MAKALAH

Adapun tujuan dari penulisan makalah ini sebagai berikut:

1. Mengetahui serta memahami *behavioral economic* sebagai langkah preventif dari perilaku-perilaku konsumtif.
2. Mengaplikasikan *financial education* serta membiasakan diri untuk menabung sebagai bekal di masa yang akan datang.

## **BAGIAN KETIGA**

### **BAB XV**

#### **KOPERASI SYARIAH DALAM SUDUT PANDANG “BEHAVIORAL ECONOMICS”**

Oleh

*Ade Sastrawijaya*

#### **A.PENDAHULUAN**

##### 1. Ringkasan Tentang Gagasan/Konsep/Ide yang terdapat dalam Artikel

Ringkasan dari artikel “Mengkoperasikan Koperasi Syariah” yang menjadi kajian dalam makalah ini adalah sebagai berikut.

Banyak orang di dalam masyarakat kita bertransaksi dan menjadi anggota Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) ternyata adalah BMT. Sedangkan BMT adalah hanya merupakan sebuah gerakan membangun ekonomi umat yang tidak memiliki badan hukum. Berbondong-bondong masyarakat mengikuti BMT sekedar menggunakan jasa keuangan mikro yang bebas ribawi. Masyarakat tidak mengetahui koperasi syariah.

Oleh sebab mayoritas anggota BMT adalah masyarakat ekonomi lemah maka dengan keunggulan koperasi yang dimiliki oleh Indonesia maka apakah lebih bijak bila masyarakat tersebut diarahkan untuk mengikuti atau menjadi anggota koperasi yang bernama koperasi syariah. Koperasi Syariah ke depan bukan saja mengurus masalah simpan pinjam akan tetapi menjalankan fungsi serba usaha, produksi, dan konsumsi sehingga lebih mensejahterakan anggotanya tanpa keluar dari rambu-rambu inti kegiatan ekonomi syariah.

Mengkoperasikan koperasi syariah sangat penting untuk disosialisasikan kepada para anggota, masyarakat dan pengurus, apa tujuan dan manfaatnya. Sehingga peran dari koperasi syariah yang menyebutnya adalah BMT bisa dimaksimalkan dan diberdayakan secara benar.

##### 2. Pentingnya Gagasan/Konsep/Ide tersebut bagi dunia pendidikan

Pentingnya gagasan/ide yang ada dalam artikel tersebut bagi dunia pendidikan adalah a) Pengetahuan tentang koperasi dan syariah masuk ke dalam kurikulum pendidikan untuk mata pelajaran ekonomi/IPS dan Agama Islam. Dengan adanya tambahan pengetahuan ini maka akan memperkaya wawasan materi pelajaran. Guru dapat memanfaatkan informasi ini untuk diteruskan dalam pengayaan materi pada proses pembelajaran di kelas. b) Apabila lembaga keuangan mikro syariah dapat dijadikan bentuk koperasi maka anggota masyarakat tersebut akan meningkatkan kesejahteraannya. Peningkatan kesejahteraan masyarakat tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan.

##### 3. Tujuan Penulisan Makalah (apa yang ingin dicapai dalam mengkaji artikel tersebut dan apa manfaat yang bisa dipetik dari upaya mengkaji artikel tsb)

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memberikan informasi bahwa a) lembaga keuangan mikro syariah yang diikuti oleh anggota masyarakat adalah sebagai gerakan membangun ekonomi umat yang tidak memiliki badan hukum. Untuk itu perlu

dipikirkan bagaimana lembaga tersebut berubah sistem menjadi koperasi syariah yang memiliki beberapa keunggulan secara ekonomi dan keyakinan agama islam, b) memberikan analisa terhadap artikel di atas dari sisi teori *behavioral economics* sehingga diperoleh kajian baru terhadap topik di atas, c) agar dapat mengidentifikasi kekurangan/kelebihan dari artikel di atas dari sisi *behavioral economics*.

## B.PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan tentang gagasan/konsep

Teori *behavioral economics* mencoba memahami manusia seperti layaknya seorang psikolog dengan menilai pentingnya asumsi realitis, penjelasan deskriptif serta sifat manusia yang tidak hanya egois, melainkan juga altruis, sosialis dan sebagainya. Hal ini berbeda dengan ekonomi konvensional yang lebih mementingkan prediksi, penjelasan normatif dan sifat manusia yang egois. Artikel “mengkoperasikan koperasi syariah” akan dibahas berdasarkan teori *behavioral economics*. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut.

Gagasan 1: *Banyak orang yang bertransaksi dan menjadi anggota Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) tahunya adalah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*. Pembahasan : Berdasarkan kajian *behavioral economics* bahwa setiap orang mungkin beranggapan telah mengumpulkan semua data dan informasi sebelum mengambil sebuah keputusan. Kenyataannya tidak akan pernah bisa mengumpulkan semua informasi dan mempertimbangkan semua aspek dalam setiap keputusan sehari-hari termasuk dalam keputusan ekonomi. Hal ini sesuai dengan Teori Bounded Rationality (Herbet Simon, 1916-2011). Gagasan 1 menunjukkan bahwa mereka yakin terhadap data informasi yang mereka kumpulkan sehingga diputuskan memilih LKMS padahal ada beberapa data dan informasi yang belum lengkap seperti pengetahuan kognitif tentang BMT. Sehingga pilihan transaksi jatuh pada LKMS. Seandainya informasi tentang BMT terlebih dahulu diketahui maka keputusan ekonomi tersebut mungkin berubah. Gagasan di atas termasuk pada kajian *behavioral economics* karena mereka lebih mempertimbangkan asumsi kepuasan dan pemenuhan kebutuhan psikologis. Dimana kebutuhan psikologis tersebut adalah transaksi harus dilakukan secara aman berdasarkan syariat agama dan satu-satunya lembaga keuangan yang memfasilitasi hal tersebut adalah LKMS.

Gagasan 2: *Orang menjadi anggota BMT adalah sekedar menggunakan jasa keuangan mikro yang bebas ribawi. (artikel)*. Pembahasan : Berdasarkan kajian *behavioral economics* bahwa Gagasan 2 menunjukkan untung dan rugi tidak menjadi nilai utama dalam pengambilan keputusan ekonomi tersebut. Bila di kaji berdasarkan Teori prospek (Kahneman, 1979) bahwa fungsi nilai dalam kerangka kerjanya terletak diantara perolehan dan kehilangan. Jadi fungsi nilai bagi suatu perolehan akan berbeda dengan kehilangan sesuatu. Nilai kehilangan lebih besar bobotnya dari nilai perolehan sesuatu. Dikaitkan dengan gagasan 2 di atas maka orang memilih BMT yang bebas ribawi dikategorikan kehilangan atau tidak mendapat imbalan lebih besar nilainya dari pada nilai perolehan kalau mendapat imbalan yang secara syariat islam termasuk ke dalam hukum riba.

Gagasan 3: *Alasan orang berkoperasi dikarenakan historis, politis, ekonomis, sosiologis, dan yuridis.* Pembahasan : Keputusan ekonomi pada gagasan 3 di atas ada 2 variabel yaitu keputusan berdasarkan ekonomi konvensional dan *behavioral economics*. Berdasarkan ekonomi konvensional karena berpandangan pada rasionalitas yaitu masih mempertimbangkan dampak keuntungan dan kerugian. Berdasarkan sudut pandang *behavioral economics* bahwa manusia tidak hanya sebagai makhluk rasionalitas tetapi juga makhluk emosional dan makhluk sosial sehingga keputusan ekonomi yang dipilih bisa mempertimbangkan keduanya. Dikaitkan dengan Teori Adam Smith (1759) dalam buku *Theory of Moral sentiments* mengemukakan bahwa perilaku ditentukan oleh dua proses yang bertentangan yaitu (1) gairah (contoh seks dan lapar), (2) proses individu melihat dirinya sendiri dari kacamata orang lain. Proses pertentangan bisa jadi yang satu bisa mendominasi atau mengalahkan proses yang satu laginya. Jadi alasan di atas bisa menjadi suatu kesimpulan akhir dari beberapa pertimbangan yang muncul dari diri pengambil keputusan tersebut. Peran psikologis dalam alasan pengambilan keputusan tersebut lebih dominan.

Gagasan 4: *Mengkoperasikan koperasi syariah sangat penting dipahami dimana anggota bukan sekedar kebutuhannya pinjam uang saja tetapi juga dalam menyimpannya.* Gagasan 5: *Semangat kebersamaan ingin memajukan secara bersama-sama di dalam koperasi baik dari segi likuiditas permodalan dan kewirausahaan dijadikan paradigma dalam mewujudkan tujuan berkoperasi.* Pembahasan : Gagasan 4 dan 5 dalam artikel di atas merupakan harapan dari penulis dan mungkin segenap masyarakat yang lain agar koperasi lebih bermakna dan menjadi dasar dalam membangun ekonomi kerakyatan. Dengan adanya koperasi sebagai wadah membangun kualitas ekonomi maka diharapkan semua anggotanya lebih sejahtera. Dari sudut *behavioral economics* maka koperasi syariah merupakan salah satu cara perilaku ekonomi yang bisa memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat tanpa bertentangan dengan nilai dan keyakinan.

2. Identifikasi keterbatasan dari gagasan yang dikaji dibandingkan dengan teori/konsep

Identifikasi dan kekurangan dari gagasan yang dikaji dibandingkan dengan teori/konsep adalah sebagai berikut 1) Gagasan yang dikemukakan dalam artikel di atas disampaikan berdasarkan data dan informasi yang dimiliki penulis tanpa disertai kajian teori sebagai bahan analisis pembahasan materi artikel. Namun demikian, gagasan tersebut merupakan fakta yang terjadi. Gagasan disampaikan mungkin berdasarkan kajian/analisis hasil pengamatan yang dalam dan lama prosesnya. 2) Berdasarkan sudut pandang *behavioral economics*, gagasan tersebut sudah mencerminkan teori tentang *behavioral economics*. Ada 3 teori yang bisa menjadi pembahasan berdasarkan gagasan yang ada dalam artikel di atas yaitu teori prospek, teori Teori Bounded Rationality, dan teori dari Adam Smith. Hal ini cukup sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan tentang pembahasan *behavioral economics*.

## C. KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan berdasarkan pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut :

- 1) Koperasi syariah sangat penting untuk masyarakat yang mayoritasnya islam karena menjadi tuntunan secara syariat bahwa kegiatan ekonomi harus berdasarkan syariat islami.
- 2) Pembahasan artikel di atas telah memenuhi kriteria topik bahasan tentang behavioral.
- 3) Kekurangannya berdasarkan kajian di atas adalah tidak munculnya teori yang mendukung analisis artikel tersebut.

## **2. Rekomendasi**

Rekomendasi yang dapat disampaikan adalah 1) sosialisasi tentang koperasi syariah harus berjalan semaksimal mungkin karena sangat bermanfaat bagi kebaikan umat. 2) Artikel yang dibahas harus lebih dalam dengan disertakan teori-teori yang mendukung analisis tersebut sehingga pembaca menjadi lengkap dalam menerima gagasan dalam artikel tersebut.

## **3. Dampak yang diharapkan (implikasi)**

Dampak yang diharapkan adalah pembaca atau siapapun yang peduli dengan ekonomi umat harus mensosialisasikan koperasi syariah ini secara mandiri sehingga informasinya sampai kepada umat atau pelaku ekonomi. Bagi akademisi adalah menjadi motivasi untuk terus belajar untuk mengkaji semua kejadian ekonomi berdasarkan teori yang diajarkan sehingga dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang behavioral economics.

## **D. LESSON LEARNED**

Pelajaran yang dapat diambil dari pengkajian artikel di atas adalah

- 1) lembaga keuangan syariah yang ada saat ini lebih baik dibuat dalam bentuk koperasi sehingga lebih aman secara hukum dan financial serta lebih mensejahterahkan.
- 2) dalam mengambil keputusan ekonomi harus didasarkan pada data dan informasi serta didasarkan pada pemenuhan kebutuhan yang lebih prioritas.
- 3) pembahasan mungkin belum lengkap sehingga perlu lebih dalam untuk dikaji lagi secara mandiri sehingga pengetahuan dan pemahaman lebih maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kahneman, Daniel. 2003. Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics. The American Economics Review.
- Smith,A. (1759/1892). The Theory of Moral Sentiments.New York: Prometheus Books.

## **BAGIAN KETIGA**

### **BAB XVI JUTAAN LULUSAN SMK MENGANGGUR KESENJANGAN LULUSAN SMK MASIH TERJADI Oleh *Hadi Prahoro***

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. RINGKASAN GAGASAN**

Dua tulisan yang dimuat harian Kompas di halaman satu pada tanggal 17-18 Oktober 2016 menyajikan dua artikel yang berkaitan yaitu mengenai lulusan-lulusan SMK. Tulisan pertama adalah mengenai meningkatnya angka pengangguran pada lulusan SMK, sementara pada lulusan SMA mengalami penurunan. Tulisan kedua mengangkat tema bahwa telah terjadi kesenjangan lulusan SMK dimana ada bidang keahlian yang lulusannya lebih banyak dari peluang kebutuhan tenaga kerja, sementara di bidang-bidang keahlian lainnya peluang kebutuhan tenaga kerja lebih besar dari lulusan di bidang tersebut.

##### **2. PENTINGNYA GAGASAN BAGI DUNIA PENDIDIKAN**

Gagasan pada dua artikel tersebut menjadi penting karena saat ini adalah strategi dan program pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi atau Sekolah Menengah Kejuruan menjadi 60 persen SMK dan 40% SMA, dengan fakta-fakta pada artikel tersebut seolah-olah penambahan lembaga pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) hanya akan meningkatkan jumlah pengangguran bagi para lulusannya. Kesenjangan lulusan SMK yang masih terjadi saat ini yang tidak selaras dengan kebutuhan tenaga kerja dapat berimplikasi pada pendirian lembaga-lembaga pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Terlebih jika dikaitkan dalam rangka Indonesia menghadapi bonus demografi pada tahun 2030 nanti, dimana ada kesempatan untuk melakukan lompatan dalam bidang ekonomi dengan melakukan strategi yang tepat dalam bidang pendidikan

##### **3. TUJUAN PENULISAN**

Tulisan ini bertujuan untuk melakukan pengkajian atas dua artikel tersebut dan selanjutnya memberikan rekomendasi bagi permasalahan yang dipaparkan artikel tersebut melalui pendekatan Ekonomi Pendidikan dalam rangka memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa mendatang.

#### **B. PEMBAHASAN**

##### **1. PEMBAHASAN TENTANG GAGASAN**

Artikel pertama (Kompas 17 oktober 2016), dengan data yang bersumber dari BPS dapat ditampilkan dalam tabel 2.1 di bawah ini :

Tahun	Penganggur SMA	Penganggur SMK	SMA+SMK	+/- %
2010	2.111.256	1.336.881	3.448.137	
2011	2.385.938	1.109.511	3.495.449	1.4%
2012	2.043.697	1.018.465	3.062.162	-12.4%
2013	1.874.799	864.649	2.739.448	-10.5%
2014	1.893.509	847.365	2.740.874	0.1%
2015	1.762.411	1.174.366	2.936.777	7.1%
2016	1.546.699	1.348.327	2.895.026	-1.4%

Tabel 2.1. Jumlah Penganggur SMA dan SMK

Dalam kurun 6 tahun terakhir total penganggur lulusan SMA dan SMK mengalami penurunan dari 3,4 juta menjadi 2,9 orang (16%), dua tahun terakhir komposisi penganggurnya yang berubah, pada lulusan SMA mengalami penurunan sedangkan pada lulusan SMK mengalami kenaikan, tetapi totalnya relatif stagnan di angka 2,9 juta.

Pada artikel kedua (18 oktober 2016), perbandingan antara total lulusan SMK dan peluang tenaga kerja tampak pada tabel 2.2.

Bidang Keahlian	Lulusan 2016	Peluang TK	Selisih
Seni pertunjukan	2.000	6.300	4.300
Seni rupa dan kriya	10.017	81.813	71.796
Pariwisata	82.171	707.600	625.429
Bisnis & manajemen	348.954	119.255	(229.699)
Perikanan & kelautan	17.249	3.364.297	3.347.048
Agribisnis & agroteknologi	52.319	445.792	393.473
Kesehatan	60.944	68.245	7.301
Teknologi informasi & komunikasi	277.545	327.813	50.268
Teknologi & rekayasa	445.047	638.652	193.605
TOTAL	1.296.246	5.759.767	4.463.521

Tabel 2.2. Lulusan SMK dan Peluang Tenaga Kerja 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa selain di bidang keahlian Bisnis dan manajemen, peluang kebutuhan tenaga kerja di delapan bidang keahlian lainnya lebih besar dari pada lulusan SMK pada tahun 2016.

Ekonomi Pendidikan merupakan studi tentang bagaimana masyarakat (melalui institusi/organisasi) menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas untuk memproduksi kebijakan dan program pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, kecerdasan, kepribadian, dan lain-lain, secara berkelanjutan dan mendistribusikan-nya bagi individu-individu dan kelompok-kelompok masyarakat, untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa mendatang. (Widodo, 2016)

Dua pendekatan yang digunakan dalam memahami Ekonomi pendidikan, yaitu pendekatan *Human Capital* dimana manusia sebagai modal dan pendekatan *Behavioral Economics* atau perilaku ekonomi, dalam pendekatan terakhir salah satunya adalah mengenai Kewirausahaan (*Entrepreneurship*).

Penulis ingin membahas artikel di atas dengan pendekatan kewirausahaan (*Entrepreneurship*), karena penulis percaya bahwa jika bangsa ini ingin melakukan lompatan dalam bidang ekonomi maka salah satu penting yang harus didukung adalah munculnya wirausaha-wirausaha baru, dan peranan dunia pendidikan akan sangat diperlukan.

Ada puluhan definisi mengenai Wirausaha dan kewirausahaan, dari Ahmad Sanusi sampai Peter F Drucker, dari Kasmir sampai Harvey Leibenstain. Intisari dari definisi tersebut tentang kewirausahaan adalah proses dari ide menjadi kesempatan komersial dan dilanjutkan menjadi penciptaan suatu nilai tambah, sedangkan wirausaha adalah orang yang melakukan proses tersebut.

Pendekatan wirausaha yang berbeda dengan manajer usaha mapan adalah : jeli melihat peluang; sangat fokus akan arus kas dan sangat peduli akan penghematan; memiliki rasa urgensi yang tinggi; memiliki fokus tunggal dan sangat peduli akan kepemilikan; menggunakan struktur dan pendekatan organisasi yang fleksibel. (Robert, Michael J., 2007).

Pemerintah menargetkan penyediaan lapangan kerja sebanyak 2 juta orang per tahun sehingga dalam kurun waktu 5 tahun (2015-2019) akan tersedia 10 juta lapangan pekerjaan untuk mengatasi jumlah pengangguran terbuka dari semua lulusan, yaitu orang berusia 15 tahun ke atas, yang pada tahun 2016 berjumlah 7 juta orang. Tetapi pada kenyataannya pada tahun 2016 ini lapangan kerja tersedia hanya 1.020.000 (harian kompas Senin, 14 November 2016).

Dengan penambahan angkatan kerja lulusan SMK dan SMA sebanyak 2 juta orang (belum termasuk lulusan perguruan tinggi), kalau tidak ada suatu terobosan yang dilakukan maka demografi tahun 2030 alih-alih akan menjadi bonus malah akan menjadi bencana dengan banyaknya pengangguran. Terobosan yang dimaksud adalah dalam 15 tahun ke depan Indonesia harus dapat membangun peningkatan jumlah wirausaha.

Berpenduduk 250 juta, Indonesia hanya memiliki 0,43 persen wirausaha atau sejuta orang. Persentase itu jauh lebih rendah dibandingkan Singapura dan Malaysia yang masing-masing 7 persen dan 5 persen dari populasi (harian kompas Selasa, 15 November 2016).

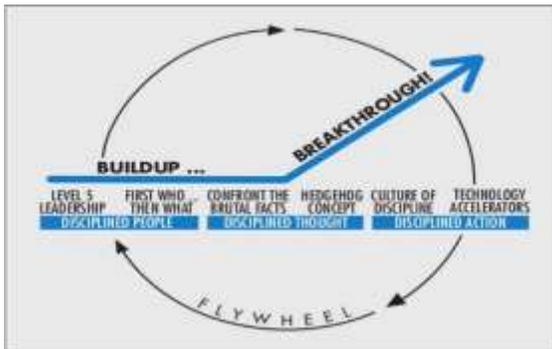
Idealnya ada 4 persen wirausaha dari penduduk atau 10 juta wirausaha (angkanya akan meningkat jika asumsi jumlah penduduk pada tahun 2030 diatas 250 juta orang), artinya Indonesia harus melahirkan minimal 9-10 juta wirausaha dalam waktu 10-15 tahun atau hampir satu juta wirausaha baru per tahunnya.

Penulis ingin mencoba juga membahas artikel lulusan pengangguran SMK ini dengan melihat permasalahan ini sebagai peluang bagi bangsa ini untuk menghasilkan wirausaha (dibaca sebagai pencipta lapangan pekerjaan) dengan pendekatan berdasarkan dua hasil penelitian yang dilakukan oleh Jim Collins terhadap ribuan perusahaan di Amerika serikat, menghasilkan suatu pemahaman yang sangat menarik dan akan sangat berguna bagi seorang wirausaha dalam

memulai dan mengelola usahanya, dua buku yang dihasilkan dari proyek-proyek penelitian tersebut adalah *Good to Great* (2001) dan *Great by Choice* (2011)

Gambar 2.1. Good to Great

Menurut Jim Collins dalam *Good to Great* ada tiga tahap “disiplin” yang harus dilakukan untuk membangun usaha Great yaitu (1) Manusia Disiplin (Kepemimpinan



Gambar 2.2. Great by Choice



Level  
5)  
dalam  
hal ini  
sang

wirausaha, (2) Pikiran yang Disiplin, mencari “konsep landak” yang tepat bagi usahanya, (dalam buku *Great by Choice* masa pencarian tersebut seperti disiplin dalam menembakan peluru-peluru sampai akhirnya memutuskan menembakan meriam yang telah terkalibrasi) ini tahap memastikan bidang usaha yang akan dijalankan dengan diferensiasi yang tepat, membutuhkan waktu lama sebelum tahap (3) Tindakan yang Disiplin, yaitu menjalankan usaha dengan agar lestari dan berkembang.

Dalam konteks SMK, jika ingin menciptakan wirausaha baru dari lulusan SMK maka perlu dilakukan revitalisasi dalam program dan kurikulum di SMK yang memungkinkan selama 3-4 tahun dibangku sekolah dapat mengalami proses manusia disiplin (*human capital*) dan pikiran disiplin (*behavioral*) sehingga setelah lulus sebagian dari lulusan SMK (diharapkan mencapai 10-20% dari lulusan setiap tahunnya) akan menjadi wirausaha-wirausaha baru yang untuk jangka waktu tertentu masih didampingi oleh pihak sekolah atau mentor-mentor wirausaha senior yang dipersiapkan oleh sekolah.

Wirausaha baru dapat belajar mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan lingkungan industri dengan membangun disiplin “berjalan 20 mil” pada masa baik maupun pada masa sulit, menghindari godaan untuk menghabiskan sumber daya pada masa menguntungkan demi memperoleh laba lebih besar dan godaan untuk menyerah pada masa-masa sulit (berusaha tetap memperoleh laba).

Tidak ada seorangpun yang dapat meramalkan masa depan dengan pasti, tetapi belajar dari pemimpin perusahaan-perusahaan 10Xer, Wirausaha dapat belajar untuk memiliki Paranoia produktif, yaitu mencoba untuk memperhitungkan jika dimasa mendatang terjadi perubahan-perubahan ekstrim yang mungkin akan mengancam kelangsungan hidup usahanya, sehingga dapat melakukan cadangan sumber daya atau persiapan kalau ternyata keadaan tersebut terjadi.

Jika saja seluruh pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sepakat bahwa selain penyediaan tenaga kerja, baik melalui proyek-proyek pemerintah maupun swasta, menyediakan kesempatan

sebagian lulusan SMK untuk dapat melanjutkan kuliah di perguruan tinggi vokasi, tetapi juga dengan serius menyelenggarakan program atau kegiatan untuk menjaring para siswa yang berbakat dan berminat untuk dipersiapkan menjadi calon wirausaha, maka permasalahan bangsa ini perihal pengangguran akan dapat teratasi dan pada gilirannya pada saat memasuki bonus demografi tahun 2030 Indonesia dapat memanfaatkannya untuk menjadikan negara ini menjadi negara maju.

Dengan demikian tepatlah kalau dikatakan bahwa melalui penyelenggaraan pendidikan yang tepat maka ekonomi suatu bangsa akan meningkat, itulah hakikatnya studi ekonomi pendidikan

## 2. IDENTIFIKASI KETERBATASAN GAGASAN

Keterbatasan pada gagasan dalam tulisan pertama adalah tulisan tersebut hanya menekankan kepada peningkatan jumlah pengangguran lulusan SMK selama tiga tahun terakhir dapat dikesankan bahwa penambahan jumlah SMK hanya akan menambah jumlah pengangguran padahal peningkatan jumlah penganggur lulusan SMK dibarengi dengan pengurangan jumlah penganggur lulusan SMA.

Keterbatasan lain dari gagasan dalam artikel Kompas tanggal 18 Oktober 2016 adalah dikesankan bahwa perkembangan SMK adalah tanpa arah berdasarkan fakta terjadinya kesenjangan lulusan SMK. Pertama, jika hanya melihat dari angka-angka dalam tabel 2.2. di atas, terkesan bahwa pengangguran lulusan SMK pada tahun 2016 adalah dari bidang keahlian Bisnis dan Manajemen, padahal dalam setiap industri atau bidang usaha manapun akan membutuhkan keahlian dibidang administrasi dan manajemen, jadi belum tentu pengangguran hanya dialami oleh lulusan dari bidang keahlian tersebut.

Kedua, angka diatas hanya berbicara tentang peluang kebutuhan tenaga kerja bukan lapangan pekerjaan, juga tidak dipetakan mengenai daerah/lokasi dimana peluang tersebut berada, apakah memungkinkan lulusan SMK dapat terdistribusikan dengan tepat.

Yang ketiga, sebagai pelaku usaha dalam bidang perikanan dan kelautan, penulis meragukan angka 3 juta pada peluang kebutuhan tenaga kerja di bidang tersebut pada tahun 2016. Memang Kementerian Kelautan telah melakukan upaya mengurangi secara drastis pencurian sumber daya ikan dengan melakukan penenggelaman kapal dan pengusiran kapal-kapal asing yang melakukan penangkapan di perairan Indonesia, sehingga seharusnya tersedia peluang untuk mengisi pekerjaan penangkapan yang telah ditinggalkan oleh kapal-kapal asing tersebut, tetapi pada kenyataannya nelayan kita belum diberdayakan untuk dapat melakukan penangkapan ikan dengan teknologi kapal dan alat tangkap yang sama yang dipakai oleh kapal-kapal asing tersebut. Mungkin lebih tepatnya dikatakan bahwa angka 3 juta peluang tersebut bukan pada tahun 2016 tetapi selama 5 tahun kedepan.

Terakhir kedua tulisan tersebut sama sekali tidak melihat *Entrepreneurship* sebagai salah satu pilihan solusi.

## KESIMPULAN

1. Merupakan hal yang logis jika perbandingan SMK lebih banyak dari SMA maka penganggur lulusan SMK akan cenderung meningkat sedangkan penganggur lulusan SMA dapat cenderung berkurang.
2. Kelebihan lulusan SMK pada bidang bisnis dan manajemen sedianya tidak perlu dikuatirkan secara berlebihan karena pada setiap jenis usaha memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang administrasi, bisnis ataupun manajemen.
3. Menyediakan lapangan tenaga kerja dengan proyek-proyek padat karya oleh pemerintah dan swasta adalah penting, bekerja sama dengan industri dan usaha yang ada untuk menampung tenaga kerja baru itu baik, tetapi tidak kalah pentingnya bahkan mungkin lebih penting untuk menciptakan wirausaha-wirausaha baru yang justru akan menciptakan lapangan pekerjaan yang baru.
4. SMK dan perguruan tinggi (terutama vokasi) adalah tempat tepat untuk mempersiapkan calon-calon wirausaha baru, oleh karena itu pentingnya revitalisasi program dan kurikulum yang mendukung lahirnya wirausaha sebanyak 10-20% dari lulusan setiap tahunnya.
5. Biarlah para wirausaha baru yang dibentuk melalui SMK dapat berkata *“Menjadi wirausaha bukan untuk kaya tetapi untuk merdeka”*

## REKOMENDASI

1. Revitalisasi program dan kurikulum bagi siswa SMK yang memungkinkan mereka (dalam bentuk kelompok kecil 3-5 orang siswa) berkesempatan untuk dapat memulai usaha baru selama masa pendidikan mereka dengan didampingi oleh mentor yang merupakan wirausaha sesuai dengan bidang keahlian dari SMK yang bersangkutan. Dan setelah lulus pun mentor tersebut sangat diharapkan tetap membimbing wirausaha yang baru tersebut agar usahanya dapat berkembang dan lestari
2. Dalam program magang di sebuah unit usaha sebaiknya diberikan kesempatan agar mereka dapat mengetahui gambaran besar atau wawasan tentang usaha tersebut (analisis industri Porter : persaingan, pasar, pemasok, pendatang baru, produk substitusi).
3. Program serupa dengan Program Mahasiswa Wirausaha dapat juga dilakukan pada siswa-siswa SMK dalam bentuk kelompok kecil. Dimana kelompok-kelompok ini dapat mengajukan proposal ide bisnis baru untuk mendapatkan pendanaan untuk investasinya.

## DAMPAK YANG DIHARAPKAN

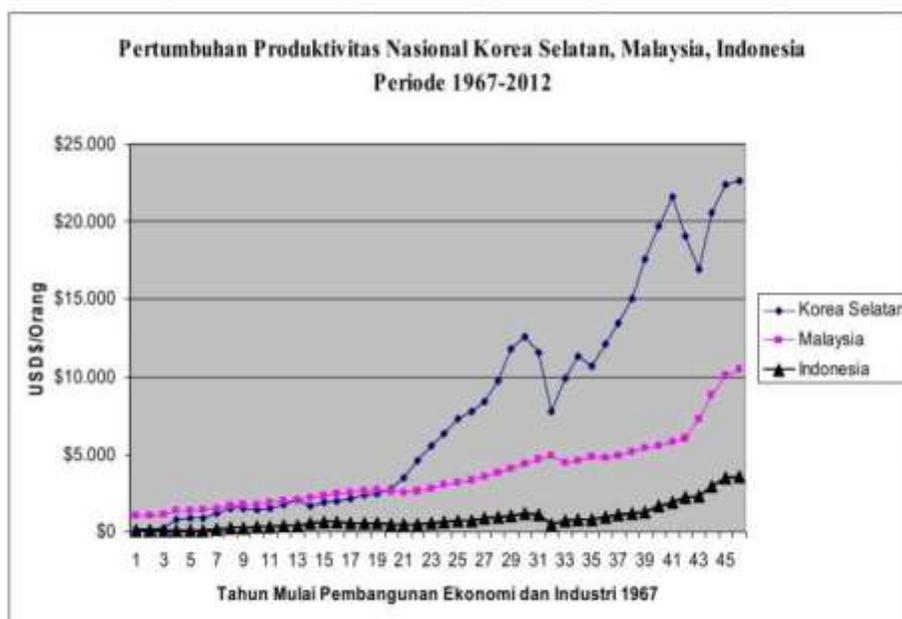
1. Jika satu orang wirausaha memperkerjakan rata-rata 5 orang, maka dua juta wirausaha akan mengatasi 10 juta penganggur (usia tenaga kerja 15 tahun ke atas).
2. Andaikata dari lulusan SMK (dan perguruan tinggi) tercipta 200.000 wirausaha baru setiap tahunnya, maka dalam 15 tahun ke depan akan ada tambahan 3 juta wirausaha.
3. Dengan 4 juta wirausaha pada tahun 2030, Indonesia baru memiliki kurang dari 2% wirausaha dari populasi, mungkin masih belum tercapai angka ideal 4% tetapi

setidaknya Indonesia sudah akan mampu menikmati bonus demografi pada tahun tersebut dan dapat dengan kepala tegak menyongsong Indonesia emas di ulang tahun kemerdekaannya yang ke seratus tahun. Semoga

### LESSON LEARNED

Melalui tulisan ini kita belajar bahwa manusia adalah faktor yang paling menentukan kemajuan suatu bangsa, dan bidang pendidikan adalah faktor utama dalam pembentukan manusia yang memiliki daya saing yang tangguh (termasuk didalamnya *behavioral economics*). Wirausaha atau *entrepreneur* adalah penopang perekonomian nasional.

Vicent Gaspersz (2014) menganalisa tiga negara yaitu : Indonesia, Malaysia dan Korea Selatan selama kurun waktu 45 tahun (1967-2012) berdasarkan pertumbuhan peroduktifitas nasional (USD/orang), pada tahun 1967, Indonesia memiliki keunggulan komparatif dalam hal sumber daya alam, Malaysia memiliki tetapi tidak sekaya Indonesia, Korea Selatan adalah negara miskin dengan sumber daya alam yang minim, 45 tahun kemudian Indonesia malah tertinggal jauh. Faktanya Malaysia memiliki 5 persen wirausaha dan Korea Selatan 10 persen wirausaha dari populasi, sementara Indonesia baru memiliki 0,43 persen saja, artinya untuk mengejar ketinggalan ekonomi kita harus terlebih dahulu mengejar kekurangan wirausaha, dan dunia pendidikan memiliki peran penting untuk mengisi kekurangan itu dengan segera dan tepat.



Sumber: Vincent Gaspersz, 2014 (Dok.Pribadi)—Diolah dari Berbagai Laporan Bank Dunia

### DAFTAR PUSTAKA

[http://www.kompasiana.com/vincentgaspersz07121958/implementasi-pasal-33-uud-1945-pembelajaran-dari-korea-selatan\\_54f6ed11a3331153098b49cb](http://www.kompasiana.com/vincentgaspersz07121958/implementasi-pasal-33-uud-1945-pembelajaran-dari-korea-selatan_54f6ed11a3331153098b49cb) diunduh November 2015

Jim Collins, *Good to Great*, (Terjemahan oleh Satrio Wiwoho), Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001

Jim Collins and Morten T. Hansen, *Great by Choice*, (Terjemahan oleh Satrio Wahono), Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2011

Robert, Michael J., Howard H. Stevenson, William A. Sahlman, Paul W. Marshall and Richard G. Hamermesh, *New Business Ventures and the Entrepreneur*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2007

Widodo Sunaryo, Modul Perkuliahan "Economic of Education", Bogor : Unpak, 2016

## **BAGIAN KETIGA**

### **BAB XVII PENGARUH *FINANCIAL LITERACY* TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENGAJUAN KREDIT BANK**

Oleh  
*Fuji Darunnajat*

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. Ringkasan Artikel**

Artikel yang berjudul “Pertumbuhan Kredit Pulih Tahun Depan” oleh: Parwati Sarjaudaja (Presiden Direktur PT. Bank OCBC NISP Tbk.) berisi tentang paparan beliau yaitu:

- Pertumbuhan kredit perbankan hingga kini masih menunjukkan pelemahan.
- Beliau berharap kesuksesan program amnesti pajak bisa memberikan sentimen positif.
- Hingga akhir 2016 ini pertumbuhan penyaluran kredit perbankan diprediksi tidak mencapai persentase dua digit (di bawah 10%).
- Kondisi makroekonomi berperan besar dalam mempengaruhi permintaan kredit yang lemah ini.
- Selain itu, kondisi perlambatan ekonomi Tiongkok dan harga minyak dunia yang rendah membuat permintaan kredit rendah.
- Penulis memprediksi pertumbuhan kredit pada kuartal keempat tahun ini lebih kencang. Namun, pertumbuhannya terbilang terbatas.

##### **2. Manfaat untuk Dunia Pendidikan**

Manfaat yang dapat diambil dengan mengkaji artikel ini adalah.

- Pada anak-anak dan remaja, pendidikan keuangan yang paling efektif dilakukan di sekolah-sekolah, yang dikenal dengan modul pembelajaran “financial Literacy”, yang meliputi pengetahuan tentang: anggaran, menabung, investasi, belanja melalui pinjaman (kredit), dan lain-lain.
- Dalam mata pelajaran ekonomi kita mengenal ekonomi makro dan mikro. Ternyata ekonomi makro ini berpengaruh terhadap permintaan kredit, selanjutnya akan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi.
- Masyarakat dapat mengetahui tentang keadaan pertumbuhan kredit di negara kita, dan penyebab pelemahannya.

##### **3. Tujuan**

Tujuan penulis menyusun makalah ini di antaranya:

- Setelah mengkaji artikel ini pembaca dapat mengetahui bahwa pertumbuhan kredit dalam kondisi yang tidak stabil.
- Pertumbuhan kredit perbankan yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kenaikan pertumbuhan ekonomi.
- Dalam pengajuan kredit bank diperlukan financial literacy agar keputusan yang diambil berdampak positif.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Teori Behavioral Economic

Behavioral economics (Perilaku Ekonomi) merupakan perilaku-perilaku individual atau organisasional yang dilandasi oleh motif-motif ekonomi atau profit (economics or profit motives) dan diwujudkan dalam bentuk-bentuk perilaku pengambilan keputusan (Rational model, bounded rationality, prospect theory), entrepreneurship behavior dan long-term goal oriented behavior (saving and investment).

Berdasarkan UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas UU Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, yang dimaksud dengan kredit adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga. Sedangkan Beckman (1962) mendefinisikan kredit sebagai kekuatan atau kemampuan untuk mendapatkan uang, dengan proses pinjaman, dengan imbalan janji untuk membayar kewajiban di masa depan.

Pertumbuhan kredit menunjukkan peningkatan atau penurunan jumlah seluruh kredit yang dipinjam dari waktu ke waktu (biasanya dalam bentuk persentase). Utari, et al. (2012) menyatakan bahwa pertumbuhan kredit yang tinggi merupakan fenomena umum yang normal sebagai akibat dari peningkatan financial deepening yang terjadi dalam perekonomian.

Menurut beberapa penelitian pertumbuhan kredit perbankan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kenaikan pertumbuhan ekonomi. Menurut Suhardan (2012:8) pertumbuhan ekonomi dapat didefinisikan sebagai angka produk nasional per kapitadalam dolar yang konstan dan bertumbuh pada periode tertentu.

Memasnya perekonomian karena pertumbuhan permintaan agregat di atas output potensial dapat diakibatkan oleh peningkatan kredit khususnya kredit konsumsi. Selama periode ekspansi sektor perbankan cenderung memiliki ekspektasi yang terlalu optimis pada kemampuan membayar nasabah dan akibatnya kurang hati-hati dalam memberikan kredit kepada golongan beresiko tinggi. Sebagai akibatnya terjadi penumpukan pinjaman yang berpotensi menjadi *bad loans* pada periode ekonomi kontraksi.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, maka diperlukan pengelolaan kredit yang tepat. Dalam menjalankan usaha penyaluran kredit, bank menghadapi risiko kredit, yang didefinisikan sebagai “risiko dimana debitur tidak dapat melunasi hutangnya” (Ghozali, 2007:12). Seandainya kredit kurang dikelola dengan baik, maka akan banyak terjadi kredit bermasalah (*Non Performing Loan*), hal tersebut mengakibatkan pendapatan bunga dan pengembalian pokok kredit menjadi turun yang pada gilirannya bank akan menderita kerugian bahkan kemungkinan terburuknya bank akan mengalami kebangkrutan (Firdaus dan Ariyanti, 2004).

Financial Literacy merupakan bagian dari behavioral economic, yaitu pengetahuan dasar mengenai keuangan pribadi (basic personal finance), manajemen uang (money management), manajemen kredit dan utang (credit and debt management), tabungan dan investasi (saving and investment), serta manajemen risiko (risk management). Oleh karena itu, ilmu ini mutlak diperlukan setiap orang supaya dapat secara optimal

menggunakan instrumen-instrumen serta produk-produk finansial yang ada serta dapat membuat keputusan keuangan yang tepat, dengan kata lain setiap orang harus mempunyai financial literacy yang memadai. Menurut Lusardi (2008), financial literacy adalah “knowledge of basic financial concepts, such as the working of interest compounding, the difference between nominal and real values and the basic of the risk diversification”

Manajemen Kredit dan utang ada kalanya seseorang mengalami kekurangan dana sehingga harus memanfaatkan kredit maupun utang. Semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan hidup mengakibatkan tidak semua pengeluaran dapat lagi dibiayai dengan pendapatan, seperti rumah dan kendaraan dan biaya pendidikan. Menggunakan kredit maupun utang dapat menjadi pertimbangan untuk mengatasi hal tersebut. Dengan sumber pendanaan berupa kredit maupun utang, individu dapat mengkonsumsi barang dan jasa pada saat ini, dan membayarnya di masa yang akan datang. Dalam kondisi tertentu, kredit dan utang bisa menguntungkan, misalnya kredit atau utang ke bank yang digunakan untuk membangun rumah/properti, sebab harga properti dapat mengimbangi inflasi, atau pun pinjaman untuk membeli alat-alat produksi dan modal kerja lain yang produktif. Pengetahuan yang cukup yang mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kelayakan kredit, pertimbangan dalam melakukan pinjaman, karakteristik kredit konsumen, tingkat bunga pinjaman, jangka waktu pinjaman, sumber utang atau pun kredit dan lain-lain sangat dibutuhkan agar dapat menggunakan kredit dan utang secara bijaksana.

## **2. Identifikasi Isi Artikel**

Kelebihan dari artikel ini di antaranya:

- Nara sumber yang mumpuni di bidangnya. Seorang Presiden Direktur Bank ternama. Hal ini membuat tingkat kepercayaan pembaca meningkat.
- Redaksi kata yang digunakan sederhana dan simpel, sehingga mudah dicerna oleh pembaca dan tidak membosankan.
- Materi yang dibahas cukup menarik dan aktual.

Kekurangan dari artikel ini diantaranya:

- Dilihat dari judul sudah membuat masyarakat awam bingung “Pertumbuhan kredit pulih tahun depan”. Akan membangun asumsi masyarakat untuk meningkatkan kredit dalam segala hal.
- Tidak dijelaskan alasan mengapa pertumbuhan kredit harus ditingkatkan. Apa saja dampak yang akan terjadi terhadap kondisi perekonomian.
- Tidak dijelaskan apa saja penyebab pertumbuhan kredit saat ini melemah.
- Tidak ditunjang dengan data berupa diagram atau tabel sederhana tentang kondisi kredit bank sebelumnya.

## **C. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

2. Pembaca dapat mengetahui bahwa pertumbuhan kredit dalam kondisi yang tidak stabil.
3. Pertumbuhan kredit perbankan yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kenaikan pertumbuhan ekonomi.

4. Dalam pengajuan kredit bank diperlukan financial literacy agar keputusan yang diambil berdampak positif.

## 2. Rekomendasi

Kita semestinya bijak dalam mengelola keuangan. Oleh karena itu, financial literacy perlu ditanamkan kepada anak sejak dini. Beberapa upaya bisa dilakukan di antaranya:

1. Usia 5-6 tahun ; Anak-anak diharapkan mulai mengenal konsep uang. Uang adalah alat untuk jual beli. Uang berfungsi untuk membeli barang atau membayar jasa.
2. Usia 7-9 tahun; Anak-anak diharapkan mulai mengenal budaya menabung. Anak memahami cara menggunakan uang yang bijaksana, walaupun uangnya sendiri. Tentukan target jangka pendek.
3. Usia 10-12 tahun; Anak diharapkan mulai bisa melakukan transaksi keuangan, misalnya berbelanja di toko. Anak diharapkan memahami makna uang (tidak datang begitu saja, memerlukan usaha untuk mendapatkannya). Anak mulai belajar membuat rencana jangka menengah, misalnya anak belajar menabung untuk membeli sepatu.
4. Usia 13-15 tahun; Anak diharapkan mulai belajar perencanaan uang sederhana. Anak mulai mengetahui tentang kartudebit dan kartu kredit, apa fungsinya dan perbedaannya.
5. Usia 16-18 tahun; Anak diharapkan mulai belajar tentang investasi, memahami tentang pinjaman, pajak, dan asuransi.
6. Pada remaja dan dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan dengan menggunakan sarana website. Media ini dapat dilakukan secara interaktif, untuk kepentingan konsultasi. Keberhasilan pendidikan ini terletak pada bagaimana mendorong mereka untuk tertarik dan membuka website.
7. Untuk orang dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan melalui kegiatan seminar atau lokakarya. Pendidikan ini lebih bersifat intensif untuk mendalami pengelolaan keuangan dalam jangka panjang: longterm saving (deposito), decision to buy stock/saham investment in property, dan lain-lain.

## 3. Dampak dari Rekomendasi

1. Adanya perubahan life style yang konsumtif menjadi produktif.
2. Lebih berhati-hati sebelum mengajukan kredit ke bank, terutama harus tepat guna.
3. Pendidikan keuangan ini sangat berguna, sehingga harus mulai diterapkan.

## D. LESSON LEARNED

**BIJAK MENGELOLA UANG DI MASA MUDA**

**MENUAI HASIL MELIMPAH DI MASA TUA**

**DAFTAR PUSTAKA**

Lusardi, Annamaria (2008), "*Household Saving Behavior: The Role of Literacy, Information and Financial Education Programs*," NBER Working Paper n. 13824

[www.dartmouth.edu/~alusardi/Papers/Lusardi\\_Informed\\_Consumer.pdf](http://www.dartmouth.edu/~alusardi/Papers/Lusardi_Informed_Consumer.pdf)

Suhardan, Dadan.dkk. 2012. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

## **BAGIAN KETIGA**

### **BAB XVIII BISNIS BIMBINGAN BELAJAR DI ERA DIGITAL**

**Oleh  
*Rusdi***

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. Ringkasan tentang Gagasan/konsep/ide artikel.**

Ruangguru merupakan aplikasi yang memungkinkan murid dan guru privat berinteraksi secara daring tanpa tatap muka. Aplikasi ini didirikan oleh dua pemuda yaitu Adamas Belvasyah Devara (26) selaku Chief executive officer dan Muhamman Iman Usman (24) selaku Chief product dan partnership officer. Terbentuknya Ruang guru dilandasi kesulitan Adamas beserta Belva dalam mencari guru les privat yang berkualitas. Ditengah kebimbangan tersebut Adamas dan Belva berdiskusi hingga muncul ide untuk mendirikan usaha rintisan yang dapat menampung guru les privat di seluruh Indonesia. Pandangan mereka bahwa murid berhak untuk memilih guru les privata terbaik yang sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan setiap murid.

Melalui Ruangguru, murid dan orang tua dapat melihat profil guru les prifat beserta nilainya. Kehadiran Ruangguru diharapkan dapat memudahkan masyarakat dalam memperoleh pendidikan tambahan di luar jam sekolah tanpa perlu memikirkan waktu, tempat, atau kemacetan lalulintas yang lazim di kota-kota besar di Tanah Air.

##### **Pentingnya gagasan/konsep/ide bagi dunia pendidikan.**

Gagasan ini juga berfungsi sebagai basis untuk pendidikan dan memberikan peluang kerja tambahan serta kesempatan bagi guru-guru berprestasi untuk berbagi ilmu kepada masyarakat yang membutuhkannya.

Ruangguru menjadi solusi satu pintu di bidang pendidikan. Hal ini memberikan kesempatan bagi anak-anak yang tidak mempunyai waktu ketika harus pulang sekolah sore. Melalui teknologi ini, pilihan waktu bisa disesuaikan dengan komunikasi dengan guru privatnya.

##### **2. Tujuan Penulisan makalah**

Tulisan ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat mengenai keputusan konsumen terhadap suatu produk/jasa. Agar konsumen dituntut mengambil keputusan yang pintar, cermat, efisien dan efektif dalam rangka pemenuhan kebutuhan serta keinginan pada diri pribadi. Alasan mempelajari perilaku konsumen dalam pengambilan keputusan suatu produk/jasa antara lain :

- a. Analisis ini akan membantu para konsumen untuk :
  - a. Memanfaatkan kemajuan teknologi yang lebih produktif.

- b. Memilih pengajar sesuai dengan selera dan kemampuannya,
- c. Memosisikan dan mendiferensiasikan produk/jasa,
- d. Melaksanakan analisis lingkungan,
- e. Mengembangkan kemampuan dan potensi siswa.

Dan berikut pertanyaan yang terkait dengan perilaku konsumen dalam pengambilan keputusan, dengan prinsip 5W+1H yang telah diterapkan oleh konsumen tanpa mereka sadari, antara lain:

- 1. Why : Mengapa mendapatkan barang/jasa tersebut ?
- 2. What : Berupa apa barang/jasa tersebut ?
- 3. Who : Siapa yang mendapatkan barang/jasa itu ?
- 4. When : Kapan bisa didapatkan barang/jasa tersebut ?
- 5. Where : Dimana barang/jasa tersebut bisa didapatkan ?
- 6. How : Bagaimana barang/jasa tersebut didapatkan ?

### 3. Manfaat mengkaji artikel.

Adapun manfaat mengkaji artikel ini adalah :

- 1. Menambah wawasan dan pengalaman serta dapat mengetahui sikap konsumen terhadap produk/jasa secara lebih rinci.
- 2. Sebagai acuan/salah satu referensi.
- 3. Dapat menentukan kebijakan dan bahan pertimbangan untuk mengevaluasi suatu produk/jasa.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan tentang gagasan/konsep artikel dengan Teori Behavior Economics.

Perkembangan zaman saat ini menuntut konsumen bersikap pintar, cermat, efisien dan efektif dalam memilih produk/jasa yang diinginkan. Dengan meningkatnya permintaan konsumen dari berbagai produk/jasa, maka produsen berusaha akan memenuhi kebutuhan yang konsumen inginkan. Dengan itu, produsen menciptakan berbagai produk/jasa yang bervariasi serta berbagai pilihan produk/jasa itu sendiri. Bahkan produsen akan menciptakan produk/jasa yang sebelumnya belum pernah dibutuhkan oleh konsumen. Inovasi-inovasi inilah yang menjadi dilema bagi konsumen, apakah mereka akan mengambil keputusan berdasarkan keinginan atau kebutuhan. Maka, konsumen akan melihat faktor-faktor apakah yang cocok bagi mereka, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dan bermanfaat bagi kehidupannya.

Perilaku konsumen merupakan studi tentang cara individu, kelompok, organisasi dalam menyeleksi, membeli, menggunakan, dan mendisposisikan barang, jasa, gagasan, atau pengalaman untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka. Sebelum dan sesudah melakukan pembelian, seorang

konsumen akan melakukan sejumlah proses yang mendasari pengambilan keputusan, yakni:

1. Pengenalan masalah (problem recognition). Konsumen akan membeli suatu produk/jasa sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapinya. Tanpa adanya pengenalan masalah yang muncul, konsumen tidak dapat menentukan produk/jasa yang akan dibeli.
2. Pencarian informasi (information source). Setelah memahami masalah yang ada, konsumen akan termotivasi untuk mencari informasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada melalui pencarian informasi. Proses pencarian informasi dapat berasal dari dalam memori (internal) dan berdasarkan pengalaman orang lain (eksternal).
3. Mengevaluasi alternatif (alternative evaluation). Setelah konsumen mendapat berbagai macam informasi, konsumen akan mengevaluasi alternatif yang ada untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya.
4. Keputusan pembelian (purchase decision). Setelah konsumen mengevaluasi beberapa alternatif strategis yang ada, konsumen akan membuat keputusan pembelian. Terkadang waktu yang dibutuhkan antara membuat keputusan pembelian dengan menciptakan pembelian yang aktual tidak sama dikarenakan adanya hal-hal lain yang perlu dipertimbangkan.
5. Evaluasi pasca pembelian (post-purchase evaluation) merupakan proses evaluasi yang dilakukan konsumen tidak hanya berakhir pada tahap pembuatan keputusan pembelian. Setelah membeli produk/jasa tersebut, konsumen akan melakukan evaluasi apakah produk/jasa tersebut sesuai dengan harapannya. Dalam hal ini, terjadi kepuasan dan ketidakpuasan konsumen. Konsumen akan puas jika produk/jasa tersebut sesuai dengan harapannya dan selanjutnya akan meningkatkan permintaan akan merek produk/jasa tersebut di masa depan. Sebaliknya, konsumen akan merasa tidak puas jika produk/jasa tersebut tidak sesuai dengan harapannya dan hal ini akan menurunkan permintaan konsumen di masa depan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen dalam Pembelian Suatu Produk/jasa , Perilaku Konsumen menurut Schiffman, Kanuk (2004, p. 8) adalah perilaku yang ditunjukkan konsumen dalam pencarian akan pembelian, penggunaan, pengevaluasian, dan penggantian produk dan jasa yang diharapkan dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen adalah :

## Faktor Sosial

- a. Group
 

Sikap dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh banyak grup-grup kecil. Kelompok dimana orang tersebut berada yang mempunyai pengaruh langsung disebut membership group. Membership group terdiri dari dua, meliputi primary groups (keluarga, teman, tetangga, dan rekan kerja) dan secondary groups yang lebih formal dan memiliki interaksi rutin yang sedikit (kelompok keagamaan, perkumpulan profesional dan serikat dagang). (Kotler, Bowen, Makens, 2003, pp. 203-204)
- b. Family Influence
 

Keluarga memberikan pengaruh yang besar dalam perilaku pembelian. Para pelaku pasar telah memeriksa peran dan pengaruh suami, istri, dan anak dalam pembelian produk dan servis yang berbeda. Anak-anak sebagai contoh, memberikan pengaruh yang besar dalam keputusan yang melibatkan restoran fast food. (Kotler, Bowen, Makens, 2003, p.204).
- c. Roles and Status
 

Seseorang memiliki beberapa kelompok seperti keluarga, perkumpulan-perkumpulan, organisasi. Sebuah role terdiri dari aktivitas yang diharapkan pada seseorang untuk dilakukan sesuai dengan orang-orang di sekitarnya. Tiap peran membawa sebuah status yang merefleksikan penghargaan umum yang diberikan oleh masyarakat (Kotler, Amstrong, 2006, p.135).

## Faktor Personal

- a. Economic Situation
 

Keadaan ekonomi seseorang akan mempengaruhi pilihan produk, contohnya rolex diposisikan konsumen kelas atas sedangkan timex dimaksudkan untuk konsumen menengah. Situasi ekonomi seseorang amat sangat mempengaruhi pemilihan produk dan keputusan pembelian pada suatu produk tertentu (Kotler, Amstrong, 2006, p.137).
- b. Lifestyle
 

Pola kehidupan seseorang yang diekspresikan dalam aktivitas, ketertarikan, dan opini orang tersebut. Orang-orang yang datang dari kebudayaan, kelas sosial, dan pekerjaan yang sama mungkin saja mempunyai gaya hidup yang berbeda (Kotler, Amstrong, 2006, p.138)
- c. Personality and Self Concept
 

Personality adalah karakteristik unik dari psikologi yang memimpin kepada kestabilan dan respon terus menerus terhadap lingkungan orang itu sendiri, contohnya orang yang percaya diri, dominan, suka bersosialisasi, otonomi, defensif, mudah beradaptasi, agresif (Kotler, Amstrong, 2006,

p.140). Tiap orang memiliki gambaran diri yang kompleks, dan perilaku seseorang cenderung konsisten dengan konsep diri tersebut (Kotler, Bowen, Makens, 2003, p. 212)

d. Age and Life Cycle Stage

Orang-orang merubah barang dan jasa yang dibeli seiring dengan siklus kehidupannya. Rasa makanan, baju-baju, perabot, dan rekreasi seringkali berhubungan dengan umur, membeli juga dibentuk oleh family life cycle. Faktor-faktor penting yang berhubungan dengan umur sering diperhatikan oleh para pelaku pasar. Ini mungkin dikarenakan oleh perbedaan yang besar dalam umur antara orang-orang yang menentukan strategi marketing dan orang-orang yang membeli produk atau servis. (Kotler, Bowen, Makens, 2003, pp.205-206)

e. Occupation

Pekerjaan seseorang mempengaruhi barang dan jasa yang dibeli. Contohnya, pekerja konstruksi sering membeli makan siang dari catering yang datang ke tempat kerja. Bisnis eksekutif, membeli makan siang dari full service restoran, sedangkan pekerja kantor membawa makan siangnya dari rumah atau membeli dari restoran cepat saji terdekat (Kotler, Bowen, Makens, 2003, p. 207).

### **Faktor Psychological**

a. Motivation

Kebutuhan yang mendesak untuk mengarahkan seseorang untuk mencari kepuasan dari kebutuhan. Berdasarkan teori Maslow, seseorang dikendalikan oleh suatu kebutuhan pada suatu waktu. Kebutuhan manusia diatur menurut sebuah hierarki, dari yang paling mendesak sampai paling tidak mendesak (kebutuhan psikologikal, keamanan, sosial, harga diri, pengaktualisasian diri). Ketika kebutuhan yang paling mendesak itu sudah terpuaskan, kebutuhan tersebut berhenti menjadi motivator, dan orang tersebut akan kemudian mencoba untuk memuaskan kebutuhan paling penting berikutnya (Kotler, Bowen, Makens, 2003, p.214).

b. Perception

Persepsi adalah proses dimana seseorang memilih, mengorganisasi, dan menerjemahkan informasi untuk membentuk sebuah gambaran yang berarti dari dunia. Orang dapat membentuk berbagai macam persepsi yang berbeda dari rangsangan yang sama (Kotler, Bowen, Makens, 2003, p.215).

c. Learning

Pembelajaran adalah suatu proses, yang selalu berkembang dan berubah sebagai hasil dari informasi terbaru yang diterima (mungkin didapatkan dari

membaca, diskusi, observasi, berpikir) atau dari pengalaman sesungguhnya, baik informasi terbaru yang diterima maupun pengalaman pribadi bertindak sebagai feedback bagi individu dan menyediakan dasar bagi perilaku masa depan dalam situasi yang sama (Schiffman, Kanuk, 2004, p.207).

d. Beliefs and Attitude

Beliefs adalah pemikiran deskriptif bahwa seseorang mempercayai sesuatu. Beliefs dapat didasarkan pada pengetahuan asli, opini, dan iman (Kotler, Amstrong, 2006, p.144). Sedangkan attitudes adalah evaluasi, perasaan suka atau tidak suka, dan kecenderungan yang relatif konsisten dari seseorang pada sebuah obyek atau ide (Kotler, Amstrong, 2006, p.145).

### **Faktor Cultural**

Nilai-nilai dasar, persepsi, keinginan, dan perilaku yang dipelajari seseorang melalui keluarga dan lembaga penting lainnya (Kotler, Amstrong, 2006, p.129). Penentu paling dasar dari keinginan dan perilaku seseorang. Culture, mengkompromikan nilai-nilai dasar, persepsi, keinginan, dan perilaku yang dipelajari seseorang secara terus-menerus dalam sebuah lingkungan. (Kotler, Bowen, Makens, 2003, pp.201-202).

a. Subculture

Sekelompok orang yang berbagi sistem nilai berdasarkan persamaan pengalaman hidup dan keadaan, seperti kebangsaan, agama, dan daerah (Kotler, Amstrong, 2006, p.130). Meskipun konsumen pada negara yang berbeda mempunyai suatu kesamaan, nilai, sikap, dan perilakunya seringkali berbeda secara dramatis. (Kotler, Bowen, Makens, 2003, p.202).

b. Social Class

Pengelompokkan individu berdasarkan kesamaan nilai, minat, dan perilaku. Kelompok sosial tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja misalnya pendapatan, tetapi ditentukan juga oleh pekerjaan, pendidikan, kekayaan, dan lainnya (Kotler, Amstrong, 2006, p.132).

2. Identifikasi kekurangan/keterbatasan dari gagasan/konsep yang dikaji dibandingkan dengan teori/konsep yang dikutip.

1. Belum ada penelitian dari hasil evaluasi siswa yang bimbingan belajar secara virtual Digital dibandingkan secara konvensional (tatap muka). Metode belajar tatap muka guru dapat mengetahui keseriusan murid dan kecepatan murid dalam menyerap materi pelajaran, guru dapat langsung menilai murid yang hanya main-main dan yang serius.

2. Jumlah dan mutu dari barang-barang dan jasa yang dibutuhkan manusia akan semakin meningkat sesuai dengan perilaku konsumen. Hal ini perlu didukung sarana dan prasarana, tidak meratanya sarana dan prasarana pendukung dan rendahnya pemahaman teknologi menjadi kendala yang serius untuk peningkatan kualitas yang lebih baik
3. Perilaku-perilaku ekonomi dengan mengedepankan pendekatan integrative antara normative dan positif perlu dikembangkan.

## C.KESIMPULAN

1. Kesimpulan ( apakah tujuan penulisan telah terpenuhi/terjawab).

Dari pembahasan diatas telah didapatkan beberapa kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan konsumen dalam pemilihan produk/jasa. Khususnya Bisnis Bimbingan Belajar di era Digital

Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan konsumen tersebut, sebagai berikut :

1. Kebudayaan.

Kebudayaan ini sifatnya sangat luas, dan menyangkut segala aspek kehidupan manusia. Kebudayaan adalah simbol dan fakta yang kompleks, yang diciptakan oleh manusia, diturunkan dari generasi ke generasi sebagai penentu dan pengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat yang ada.

2. Kelas sosial.

Pembagian masyarakat ke dalam golongan/ kelompok berdasarkan pertimbangan tertentu, misal tingkat pendapatan, macam perumahan, dan lokasi tempat tinggal.

3. Kelompok referensi kecil.

Kelompok 'kecil' di sekitar individu yang menjadi rujukan bagaimana seseorang harus bersikap dan bertingkah laku, termasuk dalam tingkah laku pembelian, misal kelompok keagamaan, kelompok kerja, kelompok pertemanan, dll.

4. Keluarga.

Lingkungan inti dimana seseorang hidup dan berkembang, terdiri dari ayah, ibu dan anak. Dalam keluarga perlu dicermati pola perilaku pembelian yang menyangkut:

- Siapa yang mempengaruhi keputusan untuk membeli.
- Siapa yang membuat keputusan untuk membeli.
- Siapa yang melakukan pembelian.
- Siapa pemakai produknya/jasa.

5. Pengalaman.

Berbagai informasi sebelumnya yang diperoleh seseorang yang akan mempengaruhi perilaku selanjutnya.

#### 6. Kepribadian.

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai pola sifat individu yang dapat menentukan tanggapan untuk beringkah laku

#### 7. Sikap dan kepercayaan.

Sikap adalah suatu kecenderungan yang dipelajari untuk bereaksi terhadap penawaran produk dalam masalah yang baik ataupun kurang baik secara konsisten. Kepercayaan adalah keyakinan seseorang terhadap nilai-nilai tertentu yang akan mempengaruhi perilakunya.

#### 8. Konsep diri.

Konsep diri merupakan cara bagi seseorang untuk melihat dirinya sendiri, dan pada saat yang sama ia mempunyai gambaran tentang diri orang lain.

2. Rekomendasi tentang alternative dan solusi penanggulangan masalah atau rekomendasi memperkuat gagasan/konsep tersebut.

Pemahaman akan perilaku konsumen adalah tugas penting bagi para pemasar. Para pemasar mencoba memahami perilaku pembelian konsumen agar mereka dapat menawarkan kepuasan yang lebih besar kepada konsumen. Tapi bagaimanapun juga ketidakpuasan konsumen sampai tingkat tertentu masih akan ada. Beberapa pemasar masih belum menerapkan konsep pemasaran sehingga mereka tidak berorientasi pada konsumen dan tidak memandang kepuasan konsumen sebagai tujuan utama. Lebih jauh lagi karena alat menganalisis perilaku konsumen tidak pasti, para pemasar kemungkinan tidak mampu menetapkan secara akurat apa sebenarnya yang dapat memuaskan para pembeli. Sekalipun para pemasar mengetahui faktor yang meningkatkan kepuasan konsumen, mereka belum tentu dapat memenuhi faktor tersebut dan tak diragukan lagi, konsumen tergolong aset paling berharga bagi semua bisnis. Tanpa dukungan mereka, suatu bisnis tidak bisa eksis. Sebaliknya jika bisnis kita sukses memberikan pelayanan terbaik, konsumen tidak hanya membantu bisnis kita tumbuh. Lebih dari itu, mereka biasanya akan membuat rekomendasi untuk teman dan relasinya

3. Dampak yang diharapkan ( Implikasi) dari rekomendasi yang diajukan. :
  1. Perilaku Ekonomi menggunakan eksperimen psikologis untuk mengembangkan teori tentang pengambilan keputusan manusia dan telah mengidentifikasi berbagai bias sebagai akibat dari cara orang berpikir dan merasa
  2. Perilaku Ekonomi sedang mencoba untuk mengubah cara ekonom berpikir tentang persepsi masyarakat tentang nilai dan preferensi. Orang tidak selalu mementingkan diri sendiri, manfaat memaksimalkan, dan meminimalkan biaya individu dengan preferensi-kami stabil berpikir tunduk kurangnya pengetahuan, umpan balik, dan kemampuan pemrosesan, yang sering melibatkan ketidakpastian dan dipengaruhi oleh konteks di mana kita membuat keputusan. Sebagian besar pilihan kita bukanlah hasil dari pertimbangan hati-hati. Kita dipengaruhi oleh informasi

yang tersedia dalam memori, secara otomatis mempengaruhi, dan informasi penting di lingkungan. Kami juga tinggal di saat ini, bahwa kita cenderung menolak perubahan, adalah prediktor yang buruk dari perilaku masa depan, tunduk pada memori terdistorsi, dan dipengaruhi oleh negara-negara fisiologis dan emosional. Akhirnya, kita adalah makhluk sosial dengan preferensi sosial, seperti yang dinyatakan dalam kepercayaan, timbal balik dan keadilan; kita rentan terhadap norma-norma sosial dan kebutuhan untuk konsistensi diri.

#### **D.LESSON LEARNED**

( Pelajaran yang dapat dipetik ) dari pengkajian artikel tersebut.

Adapaun pelajaran yang dapat diperoleh dari pengkajian artikel tersebut :

1. Bahwa keputusan manusia sangat dipengaruhi oleh konteks, termasuk cara dimana pilihan yang disajikan kepada kita.
2. Bisa memahami situasi dan kondisi dari suatu pasar dalam meningkatkan suatu prodak/jasa dari suatu usaha untuk lebih meningkatkan hasil pendapatan dari suatu usaha.
3. Peluang Bisnis di era Digital sangat menjanjikan bagi dunia pendidikan.
4. Pengaruh Teknologi Digital bagi dunia pendidikan sangat terasa dan sangat dibutuhkan dapat meningkatkan kualitas dan jangkauan bila digunakan secara bijak untuk pendidikan dan latihan dan mempunyai arti sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi.

## **BAGIAN KETIGA**

### **BAB XIX KESUKSESAN FINANSIAL MELALUI LITERASI KEUANGAN DAN GERAKAN MENABUNG**

Oleh  
*Ari Rosandi*

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. Gagasan Artikel**

Tabungan dan investasi oleh individu merupakan sesuatu yang sangat penting bagi keuangan personal, kesejahteraan dan keamanan guna menunjang perekonomian yang sehat. Seseorang dengan tabungannya lebih mampu menghadapi guncangan ekonomi seperti hilangnya pendapatan, untuk membangun aset untuk masa depan, dan tidak bergantung pada pinjaman serta untuk menutup biaya tak terduga. Tabungan juga memungkinkan kesejahteraan meningkat dan lebih lanjut dapat memunculkan semangat kewirausahaan, akses ke pendidikan serta pelatihan. Pada tingkat makro ekonomi, tabungan bagi rumah tangga mendorong pertumbuhan dengan memungkinkan bank untuk memberikan pinjaman kepada dunia usaha, baik dengan pembiayaan langsung atau tidak langsung. Setiap generasi muda memiliki hak sebagai manusia dan hak ekonomi yang harus dihormati oleh setiap individu. Setiap individu harus melindungi anak dan generasi muda untuk tidak mudah dieksploitasi oleh jebakan, ketamakan atau kejahatan finansial. Setiap orang tanpa memandang bangsa, agama, lingkungan harus dapat mengakses pengetahuan pengelolaan keuangan yang tepat. Demi keuntungan dan kepentingan mereka di masa depan, setiap orang di pandang perlu mengetahui bagaimana cara mengakses dasar informasi mengelola keuangan. Berbicara mengenai salah satu eksploitasi jebakan yang seringkali menjerat anak muda, Ryan Filbert, salah seorang praktisi dan inspirator investasi Indonesia menuliskan opininya pada kolom media online [www.kompas.com](http://www.kompas.com) pada tanggal 7 Nopember 2016. Dalam kolom [kompas.com](http://kompas.com) tersebut, Filbert menyematkan "*Jebakan pada anak Muda yang Membuat Kesuksesan Finansial Tertunda*" sebagai judul tulisannya. Gagasan tulisan sangat menarik karena Filbert memulainya dengan pengalamannya sendiri yang terinspirasi dari perbincangan dua orang pemuda yang duduk di belakangnya ketika ia berada dalam sebuah kafe. Perbincangan beberapa pemuda tersebut berdasarkan catatan Filbert dapat disimpulkan dalam beberapa catatan untuk pemuda pertama di bawah ini:

1. Gaji pertama dari salah satu pemuda yang baru saja diterima bekerja di sebuah perusahaan akan diberikan kepada orang tuanya;
2. Gaji keduanya akan digunakan untuk membayar uang muka motor dan membeli telepon genggam yang baru;
3. Gaji pertama dari pemuda kedua akan dikumpulkan untuk membeli mobil yang digunakan untuk kesenangan pribadinya;
4. "Jebakan" klasik yang terjadi ketika seorang pemuda mulai mampu menghasilkan uang;
5. Kesulitan untuk bisa menahan kesenangan bagi para pemuda karena menganggap diri sudah mapan.

6. Jebakan kenikmatan sesaat, kadang terlalu banyak yang membuat uang kita di masa muda lenyap.

Tulisan yang menarik namun masih minim gagasan untuk menjelaskan lebih lanjut bagaimana sebenarnya uang dapat diatur oleh manusia, bukan manusia diatur oleh uang. Tentu saja sebagai sebuah artikel yang muncul dalam media online nasional memiliki keterbatasan ruang penulisan. Bisa saja ini hal ini terjadi karena kebijakan dari media tersebut yang membatasinya. Namun sayang jika tulisan yang menarik ini tidak dianalisis dengan menggunakan beberapa pendekatan atau kajian. Dalam hal ini penulis mencoba untuk melakukan pendekatan *Behavioural Economics* yang akan mengkaji pentingnya *financial education* (pendidikan/literasi keuangan) dan *savings* (tabungan).

## 2. Manfaat Bagi Dunia Pendidikan

Manfaat yang dapat diambil bagi dunia pendidikan dari kajian artikel “*Jebakan pada anak Muda yang Membuat Kesuksesan Finansial Tertunda*” adalah:

1. Manusia sering berperilaku tidak rasional. Jika pendekatan ekonomi konvensional mendasari asumsi bahwa orang-orang cenderung untuk memaksimalkan kekayaan sendiri, tidak memperhatikan faktor emosi dan eksternal yang mampu mempengaruhi pilihan ekonomi seseorang, namun kenyataannya, manusia sering berperilaku tidak rasional. Anomali inilah yang mengalihkan persepsi akademisi untuk melihat pada psikologi kognitif untuk memperhitungkan perilaku irasional atau lebih dikenal dengan pendekatan *behavioural economics*. Dengan demikian, manfaat yang dapat diambil dari artikel ini adalah pengetahuan tentang *behavioural economics*;
2. Mengetahui pentingnya *financial education* (literasi keuangan) sejak dini yang dapat dipersiapkan bagi masa depan anak-anak;
3. Mengetahui langkah lebih lanjut dari pengetahuan literasi keuangan dengan menyimpan uang dalam bentuk tabungan (*savings*) bagi pemuda.

## 3. Tujuan Penulisan Makalah

1. Setelah mengkaji artikel ini penulis mengharapkan pengetahuan tentang perilaku ekonomi (rasional dan irasional) masyarakat dewasa ini bertambah;
2. Informasi tentang literasi keuangan (*financial education*) semakin menyadarkan masyarakat bahwa pengetahuan mengelola keuangan dapat dimulai sejak dini;
3. Budaya menabung (*saving*) sebagai salah satu pemahaman masyarakat terhadap literasi keuangan semakin meningkat.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Teori Behavioural Economics

Dalam ilmu ekonomi klasik selalu ada anggapan bahwa setiap orang pasti akan selalu mengambil keputusan paling rasional dan paling menguntungkan. Sebagai contoh misalnya seperti hukum ekonomi dasar, permintaan dan penawaran. Akan tetapi, faktanya – meski mungkin, tidak setiap orang tidak mau mengakuinya – kita, sebagai manusia juga seringkali mengambil keputusan yang irasional. Seringkali kita berpikir bahwa kita telah mengumpulkan segala informasi yang berguna dan mempertimbangkan

semua aspek sebelum mengambil satu keputusan. Namun kenyataannya kita tidak akan pernah bisa mengumpulkan semua informasi dan mempertimbangkan semua aspek di setiap keputusan kita sehari-hari – termasuk dalam keputusan yang berkaitan dengan kegiatan ekonomi. Hal inilah yang disebut dengan teori *Bounded Rationality* yang dicetuskan oleh Herbert Simon (1916 – 2011). Ketika kita mempelajari keputusan-keputusan irasional manusia (dalam hal ini *user* atau pengguna) dalam aspek ekonomi, maka ranah ini termasuk ***Behavioural Economics***. *Behavioral economics* sendiri bukanlah ilmu yang menentang ilmu ekonomi klasik, ia berusaha melengkapinya dengan menjelaskan keputusan-keputusan irasional yang tak jarang diambil orang-orang, atau dalam hal ini, pasar secara makro. Kita dapat menyimpulkan bahwa *behavioral economics* berusaha mengkombinasikan prinsip-prinsip dasar ilmu ekonomi dengan realitas yang tidak jarang dipengaruhi oleh psikologi manusia. Dengan kata lain, *behavioural economics* dipahami sebagai sebuah perspektif baru ilmu ekonomi yang mempertimbangkan faktor psikologis dan kognitif manusia, sebagai pasar (*target market*).

Lebih lanjut psikolog kognitif Daniel Kahneman dan Amos Tversky dianggap sebagai tokoh pencetus dari *behavioral economics*. Hal ini dikarenakan kolaborasi awal keduanya pada akhir tahun 1960 yang telah menerbitkan sekitar 200 karya yang sebagian besar berhubungan dengan konsep psikologi dengan implikasi *behavioral economics*. Selanjutnya pada tahun 2002, Kahneman menerima Hadiah Nobel Memorial dalam Ilmu Ekonomi untuk kontribusi dalam mempelajari rasionalitas ekonomi (Ted Conferences, t.t). Kahneman dan Tversky berfokus terhadap banyak penelitian mereka pada bias kognitif dan heuristik (pendekatan untuk pemecahan masalah) yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam perilaku irasional tak terduga. Perilaku ini yang kemudian mendorong keduanya untuk mengembangkan teori pengambilan keputusan dalam kondisi ketidakpastian (*uncertainty*) yang dikenal sebagai teori prospek (*prospect theory*) sekitar tahun 1979 (Kahneman, 2003).

*Financial education* atau pendidikan keuangan mencakup beberapa aspek sebagai bagian dari perilaku ekonomi individu atau kelompok manusia. Lewis dan Messey dalam artikelnya *Financial Education, Saving and Investment* yang diterbitkan oleh OECD menyimpulkan beberapa hal berkaitan dengan pentingnya *financial education* bagi masyarakat sebagai bagian perilaku ekonomi yang sehat. Aspek-aspek tersebut adalah bahwa:

1. Pendidikan keuangan bertujuan untuk menanamkan pengetahuan dan kesadaran tentang uang yang diterima, dikelola dan dibelanjakan, secara ekonomis;
2. Pada anak-anak dan remaja, Pendidikan Keuangan yang paling efektif dilakukan di sekolah-sekolah, yang dikenal dengan modul pembelajaran "*financial literacy*", yang meliputi pengetahuan tentang: anggaran, menabung, investasi, belanja melalui pinjaman (kredit) dan lain-lain;
3. Pada remaja dan orang dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan dengan menggunakan sarana internet. Media ini dapat dilakukan secara interaktif, untuk kepentingan konsultasi. Keberhasilan pendidikan ini terletak pada bagaimana mendorong mereka untuk tertarik dan membuka website.
4. Untuk orang dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan melalui kegiatan seminar atau lokakarya. Pendidikan ini lebih bersifat intensif untuk mendalami

pengelolaan keuangan dalam jangka panjang: *longterm saving* (deposito), *decision to buy stock/saham*, investment in property dan lain-lain.

Lebih lanjut Katona (1975) mengemukakan "*Theory of Saving*" bahwa menabung (*saving*) dan konsumsi (*consumption*) adalah perilaku ekonomi yang berdampingan, yaitu perilaku menabung ditentukan oleh kemampuan menabung (*saving ability*) dan kemauan untuk menabung (*willingness to save*), (dan perilaku konsumtif ditentukan oleh kemampuan mengkonsumsi dan kemauan mengkonsumsi). Kemampuan menabung bersumber dari kemampuan menyisihkan uang diluar konsumsi. Sedangkan kemauan untuk menabung bersumber dari sikap dan ekspektasi terhadap uang yang dimiliki. Perilaku '*saving*' merupakan salah satu bentuk '*behavioral economics*' dan dalam dunia pendidikan dikembangkan sebagai suatu karakter kepribadian individu.

## 2. Identifikasi isi artikel

Setelah menelaah artikel Filbert di kolom kompas.com ini, penulis mengidentifikasi beberapa catatan apabila ide dan gagasan artikel tersebut dikorelasikan dengan pendekatan *behavior economics*, *financial education*, dan perilaku menabung (*saving*) sebagai bagian dari perilaku ekonomi manusia dewasa ini. Beberapa catatan dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Secara umum Filbert mengemukakan bahaya jebakan finansial yang seringkali menerpa anak muda, secara khusus menyasar anak-anak muda yang baru saja menerima gaji pertama sebagai seorang karyawan atau pegawai. Jika dikaji lebih jauh Filbert dapat melakukan pendekatan *behavior economics* dalam tulisannya dengan memasukan contoh-contoh lain mengenai perilaku ekonomi manusia yang seringkali irasional dalam mengambil keputusan dalam kegiatan ekonomi. Filbert dapat menyinggung sedikit *Behavioural economics* yang dipahami sebagai sebuah perspektif baru ilmu ekonomi yang mempertimbangkan faktor psikologis dan kognitif manusia, sebagai pasar (*target market*). Jebakan finansial yang dimaksud Filbert dapat dikategorikan demikian, bahwa anak-anak muda yang baru menerima gaji pertama seringkali menjadi *target market* produk-produk mewah yang lebih mengedepankan aspek keinginan ketimbang kebutuhan. Anak-anak muda seringkali terjebak pada **keinginan** daripada **kebutuhan** dalam kegiatan ekonomi.
2. *Literasi keuangan* sebagai bagian dari *behavioral economics* secara positif tidak disinggung sama sekali dalam tulisan Filbert. Jika dicermati, tulisan Filbert lebih didasari pada tips dan saran untuk menghindari jebakan finansial saat ini dan masa yang akan datang. Dengan membahas sedikit saja aspek pentingnya *financial education* atau literasi keuangan dalam tulisan tersebut akan memiliki sudut pandang akademis dan lebih berbobot.
3. *Saving* (menabung) secara eksplisit tidak disinggung sama sekali oleh Filbert. Perilaku menabung secara langsung dapat menghindari jebakan finansial yang dibahas dalam artikel tersebut.

## C.KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan Umum Tujuan Penulisan

Dalam pendekatan *behavioural economics*, rasionalitas manusia dalam mengambil keputusan seringkali irasional. Secara umum, dengan baik Filbert memberikan beberapa

catatan penting bagi anak-anak muda dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan. Secara praktis artikel Filbert menjadi penuntun pembaca khususnya anak-anak muda yang baru saja bekerja dan menerima gaji pertama agar memperhatikan jebakan produk-produk barang mewah yang secara langsung atau tidak langsung “menggoda” untuk dimiliki. Secara empiris tulisan Filbert menyasar anak-anak muda di kota-kota besar seperti Jakarta yang dapat terjebak dalam perangkap finansial. Namun sepenuhnya tulisan Filbert belum menjawab konseptual yang melatar belakangi pentingnya literasi keuangan dan *saving* (menabung) sebagai langkah strategis menghindari jebakan finansial sedini mungkin.

## 2. Alternatif Solusi dan Gagasan Lain

Setelah mengkaji dan menyimpulkan tulisan Filbert, penulis mencoba menawarkan alternatif solusi pendekatan *behavior economics*, *financial education* dan perilaku savings sebagai pendekatan yang tepat menyikapi jebakan finansial yang dimaksud dalam artikel. Literasi keuangan menjadi salah satu sarana pendidikan bagi anak-anak muda yang belum memasuki dunia kerja untuk mengenal lebih dini pengelolaan keuangan untuk kesejahteraan mereka di masa yang akan datang. Budaya atau gerakan menabung (*saving*) sebagai bagian dari perilaku ekonomi manusia menjadi salah satu alternatif yang bisa digagas dalam tulisan Filbert, sehingga tulisan tidak melulu mengaktualisasikan akibat-akibat yang diterima anak-anak muda ketika masuk perangkap jebakan finansial.

## 3. Dampak yang diharapkan

Rekomendasi penulis untuk memperkaya tulisan Filbert setidaknya memiliki implikasi bahwa:

1. Jebakan finansial yang menunda kesuksesan anak-anak muda masa kini memiliki kecenderungan menyasar di kota-kota besar. Bahaya perilaku konsumtif di kalangan anak-anak muda yang merupakan target pasar sangat potensial merugikan masa depan mereka dari sudut pandang *behaviour economics*. Tentu saja hal ini perlu disadari dan menjadi kajian kritis bagi pemerintah dan masyarakat untuk menggalakan literasi keuangan atau pendidikan keuangan kepada generasi muda sedini mungkin.
2. Pada anak-anak dan remaja, pendidikan keuangan yang paling efektif dilakukan di sekolah-sekolah, yang dikenal dengan modul pembelajaran “*financial literacy*”, yang meliputi pengetahuan tentang: anggaran, menabung, investasi, belanja melalui pinjaman (kredit) dan lain-lain;
3. Pada remaja dan orang dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan dengan menggunakan sarana internet. Media ini dapat dilakukan secara interaktif, untuk kepentingan konsultasi. Keberhasilan pendidikan ini terletak pada bagaimana mendorong mereka untuk tertarik dan membuka website.
4. Untuk orang dewasa, pendidikan keuangan dapat dilakukan melalui kegiatan seminar atau lokakarya. Pendidikan ini lebih bersifat intensif untuk mendalami pengelolaan keuangan dalam jangka panjang: *longterm saving* (deposito), *decision to buy stock*/saham, investment in property dan lain-lain.

## D. Lesson Learned

Pelajaran yang dapat kita petik dari tulisan Filbert serta kajian penulis terhadap artikel tersebut adalah:

1. Perilaku ekonomi yang mengedepankan keinginan memiliki kecenderungan menghilangkan faktor kebutuhan, khususnya bagi anak-anak muda. Anak-anak muda harus bisa membedakan keinginan dan kebutuhan dalam mengambil keputusan ekonomi. Sesuatu yang kita inginkan belum tentu menjadi kebutuhan, justru bisa menjadi sebuah kemalangan ketika salah dalam mengambil keputusan yang jelas bermuara pada kerugian.
2. Urgensi pendidikan keuangan (financial education) sangat mendesak diberikan kepada anak-anak muda sedini mungkin untuk menghindari jebakan-jebakan finansial yang dapat merugikan masa depan generasi bangsa.
3. Gerakan menabung (*saving*) menjadi salah satu gerakan yang dapat menyelamatkan generasi muda bangsa menghadapi ketidak-pastian ekonomi di masa yang akan datang. Pelajaran penting yang dapat diambil dalam kajian ini adalah kesuksesan finansial tidak akan tertunda jika anak-anak muda memperhatikan dan mengaktualisasikan literasi keuangan, salah satunya dalam bentuk gerakan menabung guna menyongsong masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

Filbert, Ryan. 2016. "Jebakan pada Anak Muda yang Membuat Kesuksesan Finansial Tertunda". <http://kolom.kompas.com>. Diakses pada tanggal 7 November 2016.

Lewis, S and F. Messy. 2012, "Financial Education, Savings and Investment: An Overview", OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 22, OECD Publishing.

Mastur, Amalia. 2015. "Behavioral Economics". <http://amaliastur.fisip13.web.unair.ac.id>. Diakses pada tanggal 10 November 2016.

Sunaryo, Widodo. 2016. "Behavioral Economics". Bahan Perkuliahan Ekonomi Pendidikan: Pascasarjana Universitas Pakuan. Bogor

## **BAGIAN KETIGA**

### **BAB XX APBN 2016: 419 TRILIUN ANGGARAN PENDIDIKAN, RP. 49,2 TRILIUN UNTUK KEMENDIKBUD**

Oleh  
*Wahjudin Sumpeno*

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **1. Ringkasan Artikel**

Sektor pendidikan tetap menjadi bagian yang diprioritaskan dalam APBN 2016, dimana Kemendikbud secara spesifik mengelola bidang pendidikan masuk dalam 10 kementerian/lembaga dengan anggaran terbesar disamping Kemenristek, dan Kemenag.

Anggaran pendidikan yang dialokasikan tahun 2016 senilai RP. 419 triliun. Anggaran tersebut diambil dari alokasi 20 persen Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2016. Dari keseluruhan anggaran pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menerima RP. 49,2 triliun atau 2,3 persen dari total APBN 2016. Sebagian besar anggaran pendidikan senilai 267,89 triliun ditransfer ke daerah.

Anggaran fungsi pendidikan tidak semata-mata dikelola oleh Kemendikbud tetapi dialokasikan juga untuk kementerian/lembaga yang mengelola bidang pendidikan di bawahnya serta ditransfer langsung ke daerah.

Pemenuhan anggaran pendidikan 20 persen APBN tetap dilakukan dalam upaya meningkatkan akses dan kualitas pendidikan. Berdasarkan catatan dari Kementerian Keuangan, jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya anggaran pendidikan tahun 2016 mencetak sejarah termasuk yang tertinggi. Secara rinci anggaran ini dibagi dalam dua alokasi besar, yaitu anggaran pendidikan pada kementerian/lembaga sebesar RP. 16,29 triliun dan anggaran pendidikan melalui transfer ke daerah dan dana desa sebesar RP. 267,89 triliun. Disisi lain, sebanyak Rp. 5 triliun sisanya merupakan dana pengembangan pendidikan nasional yang lebih dikenal dengan Dana Abadi.

Kemendikbud tetap berfokus pada tiga strategi utama dalam pengelolaan anggaran pendidikan, yaitu: (a) penguatan pelaku pendidikan dan kebudayaan; (b) peningkatan mutu dan akses pendidikan dan kebudayaan; serta (c) efektivitas birokrasi melalui perbaikan tata kelola dan pelibatan publik. Dengan demikian sebanyak 70 persen dari anggaran yang diterima Kemendikbud diperuntukkan untuk memenuhi pembiayaan program pro rakyat diantaranya: beasiswa, tunjangan profesi guru, rahbilitasi sekolah, layanan bidang kebudayaan dan bahasa, bantuan pendidikan serta sarana prasarana pendidikan.

Anggaran fungsi pendidikan di Kemendikbud sebesar 49,23 triliun dialokasikan untuk belanja mengikat sebesar Rp. 28,62 triliun dan belanja tidak mengikat atau kegiatan lainnya sebesar 13,75 triliun. Anggaran mengikat misalnya Kartu Indonesia Pintar (KIP), gaji dan operasional, tunjangan guru, Ujian Nasional (UN), akreditasi, beasiswa prestasi, sertifikasi, peningkatan mutu PTK dan lainnya. Sementara anggaran tidak mengikat mencakup sarana prasarana wajib belajar 12 tahun, perencanaan pelaksanaan kurikulum

di sekolah, penelitian, budaya dan bahasa, kursus dan pelatihan pendidikan masyarakat, kompetensi dan lomba, beasiswa guru, uji kompetensi guru, PAUD, beasiswa darma siswa, pengembangan profesi tenaga didik, dan sistem informasi pendidikan

## 2. Pentingnya Gagasan bagi Dunia Pendidikan

Beberapa gagasan atau konsep penting dari analisis artikel tentang Analisis Artikel tentang APBN 2016: 419 Triliun Anggaran Pendidikan, RP. 49,2 Triliun untuk Kemendikbud, yaitu:

1. Peningkatan anggaran sektor pendidikan bagi pemerintah selain untuk menjalankan program-program yang telah ditetapkan, juga menjadi stimulus mendorong peningkatan sumber daya manusia dan pertumbuhan ekonomi nasional dalam jangka panjang. Karena anggaran pendidikan memiliki daya dorong yang cukup besar terhadap perekonomian Indonesia. Dalam kaitan ini setiap 1 persen pertumbuhan ekonomi akan mampu menyerap 200 ribu lapangan kerja baru yang berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat;
2. APBN sektor pendidikan mempunyai fungsi otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, distribusi, dan stabilisasi dalam pengelolaan pembangunan pendidikan. Seluruh penerimaan yang menjadi hak dan pengeluaran yang menjadi kewajiban negara dalam suatu tahun anggaran di sektor pendidikan harus dimasukkan dalam APBN. Beberapa fungsi APBN dalam rangka pengelolaan penerimaan dan pengeluaran negara di bidang pendidikan, sebagai berikut:
  - a. **Fungsi otorisasi**, bahwa sistem perencanaan keuangan di sektor pendidikan menjadi dasar untuk melaksanakan pendapatan dan belanja penyelenggaraan pendidikan yang menjadi kewenangan kementerian/ lembaga pada tahun yang bersangkutan, Dengan demikian, pembelanjaan di bidang pendidikan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
  - b. **Fungsi perencanaan**, bahwa anggaran negara dapat menjadi pedoman bagi kementerian/ lembaga untuk merencanakan kegiatan di sektor pendidikan pada tahun tersebut. Bila suatu pembelanjaan telah direncanakan sebelumnya, maka masing-masing kementerian/ lembaga dapat membuat rencana kegiatan untuk mendukung pembelanjaan tersebut. Misalnya, telah direncanakan dan dianggarkan akan membangun proyek penyediaan sarana prasarana laboratorium dengan nilai tertentu. Maka, pemerintah dapat mengambil tindakan untuk mempersiapkan proyek tersebut agar bisa berjalan dengan lancar.
  - c. **Fungsi pengawasan**, bahwa anggaran negara harus menjadi pedoman untuk menilai apakah kegiatan penyelenggaraan pendidikan yang menjadi tanggung jawab pemerintah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Sehingga, bagi masyarakat dapat menilai apakah tindakan pemerintah menggunakan uang negara untuk keperluan pendidikan dibenarkan atau tidak.
  - d. **Fungsi alokasi**, bahwa anggaran di sektor pendidikan harus diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan pendidikan secara terpadu khususnya akses, kualitas dan daya saing, mengurangi pengangguran dan menghindari pemborosan sumber daya serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perekonomian.

- e. **Fungsi distribusi**, bahwa kebijakan anggaran di sektor pendidikan harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan bagi masyarakat. Mengurangi ketimpangan dan pengendalian kegiatan yang hanya mementingkan kepentingan kelompok tertentu saja.
- f. **Fungsi stabilisasi**, bahwa anggaran pemerintah di sektor pendidikan menjadi alat untuk memelihara dan mengupayakan keseimbangan fundamental perekonomian Indonesia.

### 3. Tujuan Penulisan Makalah

Secara khusus tujuan penulisan makalah ini, sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran secara menyeluruh tentang postur anggaran pendidikan yang dianalisis berdasarkan kerangka teori Behavioral Economic, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya dalam meningkatkan akses dan kualitas pendidikan.
2. Memberikan informasi tentang kerangka acuan penganggaran di sektor pendidikan yang akan menjadi pedoman bagi Kemendikbud dan pemangku kepentingan terkait dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat, tidak hanya sekedar kemampuan penatausahaan keuangan dan serapan anggaran saja, tetapi peningkatan kualitas layanan pendidikan;
3. Memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan di sektor pendidikan tentang pengelolaan APBN 2016 sektor pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas serta pertimbangan behavioral economic dalam pengelolaan anggaran.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan Berdasarkan Teori Behavioral Economic

Berdasarkan teori *behavioral economic* yang Pada tahun 2002, Kahneman menerima Hadiah Nobel Memorial dalam Ilmu Ekonomi untuk kontribusi dalam mempelajari rasionalitas ekonomi (Ted Conferences, t.t). Kahneman dan Tversky telah berfokus banyak penelitian mereka pada bias kognitif dan heuristik (pendekatan untuk pemecahan masalah) yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam perilaku irasional tak terduga. Perilaku ini yang kemudian mendorong keduanya untuk mengembangkan teori pengambilan keputusan dalam kondisi ketidakpastian (*uncertainty*) yang dikenal sebagai teori prospek (*prospect theory*) sekitar tahun 1979 (Kahneman, 2003).

Dampak APBN sektor pendidikan secara psikologis berpengaruh terhadap perekonomian dan pembangunan. Asumsi yang digunakan dalam penetapan postur anggaran pendidikan akan memiliki kemungkinan dampak positif dan dampak negatif. Meskipun asumsi yang dibangun bahwa pemenuhan 20 persen anggaran pendidikan memberikan dampak positif terhadap pasar dan tenaga kerja dan diharapkan tidak terjadi kerugian, sehingga diasumsikan bahwa APBN tidak memiliki dampak negatif atau akibat buruk bagi perekonomian negara, bahkan memiliki pengaruh dalam manfaat bagi negara. (a) APBN sebagai instrumen yang digunakan untuk memperbaiki kestabilan perekonomian nasional; (b) APBN digunakan untuk menunjang sektor pasar yang ikut berperan dalam pertumbuhan ekonomi; (c) APBN menimbulkan investasi masyarakat; dan (d) APBN memengaruhi pertumbuhan ekonomi dan perilaku masyarakat melalui

kemauan dan kemampuan kerja masyarakat beserta investasinya; (d) APBN berpengaruh terhadap mekanisme pasar, sehingga membentuk ketidaksamaan pendapatan dan kesejahteraan di masyarakat.

Prinsip pertama yang diajukan oleh teori prospek adalah fungsi nilai (*value function*), dimana nilai dalam kerangka kerja bipolar terletak diantara perolehan (*gains*) dan kehilangan (*losses*). Jadi, fungsi nilai bagi suatu perolehan (mendapatkan sesuatu) akan berbeda dengan kehilangan sesuatu. *Value* bagi suatu kehilangan dibobot lebih tinggi, sedangkan, *value* bagi suatu perolehan dibobot lebih rendah (Kahneman, 2003). Misalnya, pada penetapan asumsi pemenuhan 20 persen anggaran pendidikan, ketika negara tidak memenuhi kebutuhan 20 persen, maka dirasakan lebih tinggi nilai kerugian, bila dibandingkan dengan keuntungan yang dirasakan. Dengan kata lain antara keuntungan dengan kerugian merupakan dua hal yang tidak simetris. Prinsip kedua adalah pembingkai (*framing*), dimana teori prospek melihat bahwa preferensi akan tergantung pada bagaimana suatu persoalan dibingkai atau di formulasikan (Kahneman, 2003). Dalam hal ini, frame yang diadopsi dapat mempengaruhi keputusan yang diambil, dan dalam kondisi ketidakpastian orang akan memilih pilihan yang menghasilkan (*expected utility*) terbesar. Frame yang diadopsi kemudian ditentukan oleh formulasi masalah yang dihadapi, norma dan kebiasaan, serta karakteristik para pengambil keputusan. APBN memberikan sarana untuk membingkai persoalan pendidikan secara menyeluruh agar masyarakat dapat memahami arah pembangunan pendidikan yang direncanakan pemerintah. Perhatian pemerintah dalam mengalokasikan dana pendidikan lebih besar dari sektor lain seperti industri atau militer melalui mekanisme pembelanjaan modal akan menunjukkan keberpihakan pemerintah terhadap peningkatan pelayanan pendidikan dan kepentingan masyarakat dalam mendorong pertumbuhan ekonomi.

Prinsip ketiga adalah perhitungan psikologis atau perhitungannya mental yakni asumsi bahwa pengambilan keputusan tidak hanya beringkai dari pilihan-pilihan yang ditawarkan, tetapi juga membingkai hasil serta akibat dari pilihan tersebut. Berdasarkan prinsip ini, kebijakan pemerintah terlihat dari postur APBN di sektor pendidikan khususnya difokuskan pada (a) penguatan pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan, (b) peningkatan akses dan mutu pendidikan dan kebudayaan, serta (c) efektivitas birokrasi melalui perbaikan tatakelola dan pelibatan publik dalam penyelenggaraan pendidikan. Khusus untuk pagu alokasi APBN 2016, Kemendikbud memberikan pilihan alokasi terbesar pada unit kerja yang mengelola program pendidikan dasar dan menengah sebesar Rp. 27, 50 triliun serta guru dan tenaga kependidikan sebesar RP. 12,57 triliun.

Prinsip keempat adalah probabilitas, dimana teori prospek melihat kecenderungan pengambilan keputusan sebagai fungsi dari bobot keputusan (*decision weight*) itu sendiri (Kahneman, 2003). *Decision weight* ini tidak selalu dihubungkan dengan besar kecilnya peluang atau frekuensi kejadian. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang menimbulkan kerugian berskala besar. Seperti bencana alam dan konflik. Penyusunan alokasi APBN 2016 ditetapkan dengan melihat permasalahan pendidikan dalam jangka panjang dengan asumsi stabilitas social politik untuk lima tahun ke depan.

Prinsip kelima adalah efek kepastian dimana dalam memprediksi pilihan dilakukan tanpa pertimbangan resiko sama sekali akan lebih disukai dibanding pilihan yang masih beresiko meski kemungkinannya sangat kecil. Hal ini didasari kecenderungan

menghilangkan sama sekali adanya risiko (*eliminate*) dari pada hanya mengurangi (*reduce*) (Kahneman, 2003). Secara singkat dapat dikatakan teori prospek menunjukkan, bahwa orang akan memiliki kecenderungan irasional untuk lebih enggan mempertaruhkan keuntungan (*gain*) daripada kerugian (*loss*). Berdasarkan teori ini, APBN di sektor pendidikan ditetapkan berdasarkan pertimbangan bahwa penetapan pagu alokasi setiap unit biaya didasarkan pada prinsip disiplin anggaran dimana pengeluaran harus didukung dengan adanya kepastian ketersediaan penerimaan dana dalam jumlah yang cukup untuk membiayai penyelenggaraan pendidikan yang menjadi prioritas. Tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan atau proyek yang belum atau tidak tersedia dalam APBN.

Sistem pendidikan di Indonesia adalah sistem yang sangat besar dan sangat terdesentralisasi, dengan lebih dari 500 pemerintah daerah memiliki peran besar dalam pengelolaannya. Hal ini termasuk pengelolaan aset-aset penting dalam sistem tersebut, yaitu 59 juta pelajar, 330.000 sekolah dan hampir 3 juta guru. Meskipun di beberapa kementerian/lembaga mengalokasikan pengeluaran untuk pendidikan dalam anggaran mereka, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Kementerian Agama (Kemenag) bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan dan mengelola sistem pendidikan. Di bawah kedua kementerian tersebut, penyelenggaraan pendidikan oleh sektor swasta dan pemerintah berjalan berdampingan, dengan dukungan pemerintah dalam bentuk penyediaan guru PNS (untuk setiap jenjang pendidikan) dan hibah sekolah (untuk jenjang pendidikan dasar). Pendidikan dasar selama sembilan tahun (sekolah dasar dan menengah pertama) bersifat wajib dan menerima subsidi yang besar, namun rumah tangga memberikan kontribusi besar untuk jenjang pendidikan menengah atas dan sangat besar untuk jenjang pendidikan tinggi. Hal ini sebagian disebabkan oleh terbatasnya dukungan untuk kedua jenjang pendidikan tersebut. Sekolah umum di bawah Kemendikbud pada umumnya menyelenggarakan layanan pendidikan dasar, sedangkan sekolah swasta lebih banyak menyelenggarakan layanan pendidikan menengah atas dan pendidikan tinggi (World Bank, 2013:16).

Perlu diketahui bahwa meskipun belanja publik meningkat dengan pesat, Pemerintah Indonesia masih membelanjakan sebagian kecil dari PDBnya untuk pendidikan dibanding negara-negara berpenghasilan menengah lainnya. Dengan porsi sebesar 3,7 persen dari PDB, belanja pendidikan Indonesia lebih kecil dibanding negara tetangga Thailand, Vietnam atau Malaysia, dan hanya setengah dari negara-negara berpenghasilan tinggi dan maju seperti Norwegia. Belanja Indonesia lebih tinggi dibanding negara-negara tetangganya yang berpenghasilan lebih rendah, dengan porsi belanja pendidikan dari PDB lebih besar daripada Laos, Kamboja dan Filipina. Dibandingkan dengan penerimaannya, belanja Indonesia untuk pendidikan tergolong masih rendah, terutama untuk jenjang pendidikan menengah. Sebagai bagian dari PDB per kapita, belanja Indonesia per siswa berada di bawah belanja sebagian besar negara maju dan negara pembandingnya di wilayah yang sama. Pada pendidikan dasar dan menengah, Indonesia berada di bagian belakang dari distribusi. Untuk pendidikan dasar, Indonesia berada di atas Filipina dan Chili, dan hanya sedikit di bawah Meksiko atau Malaysia, namun Indonesia tertinggal tidak hanya di belakang negara-negara berpenghasilan tinggi, tetapi juga sebagian negara berpenghasilan menengah seperti Vietnam dan Thailand. Pada pendidikan menengah, perbedaannya semakin besar. Pada

gambar itu hanya Filipina dan Thailand yang berada di bawah Indonesia (World Bank, 2013: 10)

## 2. Identifikasi Kekurangan dan Keterbatasan

*Behavioral economics* berbeda dengan teori ekonomi sebelumnya yang hanya melihat manusia sebagai *homoeconomicus*, akan tetapi juga memandang faktor-faktor endogen dari dalam diri manusia yakni psikologis dan faktor eksternal dalam pengambilan keputusan ekonomi. Kahneman dan Tversky dikenal sebagai bapak *behavioral economics* dikarenakan kontribusinya yang banyak menghasilkan karya dalam penelitian mengenai hubungan psikologi dengan perilaku ekonomi. Salah satu teori yang terkenal adalah teori prospek yang menunjukkan bahwa manusia melihat keuntungan berbeda dengan mereka melihat kerugian. Dimana proses pengambilan keputusan akan berdasar dengan memaksimalkan utilitas total berdasarkan peluang mendapatkan hasil yang diinginkan dalam situasi yang melibatkan resiko (potensi kerugian).

Teori ekonomi sering menggunakan asumsi yang bagi psikolog dianggap tidak realistis, karena bagi kerealistisan asumsi ini penting, tetapi buat ekonom tidak, sepanjang prediksi yang bisa dideduksi dari teori itu benar. Postur anggaran pendidikan tentu didasarkan asumsi kepastian berdasarkan pandangan para ekonom terutama menyangkut pertumbuhan ekonomi, sumber anggaran, dinamika inflasi dan sebagainya. Namun asumsi ini tidak cukup untuk memahami perilaku ekonomi atas asumsi anggaran yang ditetapkan pemerintah, karena beberapa faktor ketidakpastian dan respon pelaku termasuk masyarakat sebagai sasaran pemanfaat;

Pendekatan Behavioral economics digunakan untuk menganalisis berbagai fenomena perilaku manusia di berbagai bidang kehidupan, khususnya pada proses pengambilan keputusan yang irasional. Teori ini juga dipakai untuk mengukur *measurement perspective* terhadap perilaku decision making, apakah orang atau organisasi berperilaku risk-aversion atau risk-seeking (Wilkinson, 2008). Contoh dari penerapan teori prospek ini dapat dilihat dari upaya pemerintah untuk melakukan efisiensi anggaran. Ketika kemampuan fiskal cukup baik, pemerintah akan cenderung memberikan penekanan pada pembiayaan sektor industri untuk memenuhi kebutuhanpasar, sehingga dapat memperoleh keuntungan (*selling fast, profit taking*). Sebaliknya, ketika kemampuan fiskal rendah kecenderungan untuk memilih kebijakan yang lebih mendorong investasi jangka panjang dalam pengembangan SDM agar memperkecil kemungkinan kerugian (*minimize losses*), sambil menunggu kondisi keuangan yang lebih stabil.

## C.KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

2. *Behavioral economics* menilai penting asumsi realistis, penjelasan deskriptif serta sifat manusia yang tidak hanya egois, melainkan juga altruis, sosialis dan lain sebagainya. Hal yang mendasari asumsi ekonomi konvensional adalah bahwa orang-orang cenderung untuk memaksimalkan kekayaan sendiri,

- dimana ekonomi konvensional tidak memperhatikan faktor emosi dan eksternal yang mampu mempengaruhi pilihan ekonomi seseorang (Phung, t.t.). Namun kenyataannya, manusia sering berperilaku tidak rasional.
3. Teori ini dapat digunakan untuk menganalisis berbagai fenomena perilaku manusia di berbagai bidang kehidupan, khususnya pada proses pengambilan keputusan yang irasional. Teori ini juga dipakai untuk mengukur measurement perspective terhadap perilaku decision making, apakah orang atau organisasi berperilaku risk-aversion atau risk-seeking (Wilkinson, 2008). Contoh dari penerapan teori prospek ini dapat dilihat dari upaya pemerintah untuk melakukan efisiensi anggaran. Ketika kemampuan fiskal cukup baik, pemerintah akan cenderung memberikan penekanan pada pembiayaan sektor industri untuk memenuhi kebutuhan pasar, sehingga dapat memperoleh keuntungan (*selling fast, profit taking*). Sebaliknya, ketika kemampuan fiskal rendah kecenderungan untuk memilih kebijakan yang lebih mendorong investasi jangka panjang dalam pengembangan SDM agar memperkecil kemungkinan kerugian (*minimize losses*), sambil menunggu kondisi keuangan yang lebih stabil.

## 2. Rekomendasi

1. Pemerintah konsisten menjalankan amanat konstitusi untuk mengalokasikan anggaran pendidikan minimal sebesar 20% pada Anggaran Belanja Negara. Namun demikian, pemerintah harus tetap memberikan porsi belanja modal lebih besar untuk meningkatkan akses dan mutu pendidikan.
2. Sesuai dengan kewenangan otonomi daerah, kewenangan pendidikan sudah dilimpahkan ke daerah, sehingga sudah seharusnya besaran anggaran pendidikan juga diserahkan kepada Pemerintah Daerah setempat sesuai dengan kondisi geografis, demografis, kebutuhan dan rencana pembangunan pendidikan di daerah tersebut;
3. Terlalu banyaknya kementerian/lembaga yang menjalankan fungsi pendidikan, hal ini menyebabkan sulitnya untuk mengukur keberhasilan atau menentukan institusi mana yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pembangunan pendidikan di Indonesia;
4. Dalam menjawab tantangan dan kebutuhan pasar tenaga kerja serta memanfaatkan sektor pendidikan sebagai instrumen pengentasan kemiskinan, pemerintah harus lebih memberikan perhatian pada pendidikan menengah (kejuruan) dan pendidikan non formal-informal. Perlu dilakukan review terhadap besaran komposisi anggaran pendidikan menurut jenis belanja mengingat masih besarnya alokasi untuk belanja pegawai dan belanja barang yang masing-masing sebesar 16,6% dan 16,5%, dimana belanja modal hanya sekitar 9,33%.

## 3. Dampak

1. Pemerintah perlu melakukan upaya mewujudkan kondisi fiskal yang sehat dan berkelanjutan untuk mengatasi tantangan APBN tahun 2016 melalui peningkatan produktivitas APBN, penciptaan iklim investasi yang kondusif, namun juga ramah terhadap lingkungan, penguatan *fiscal buffer*, serta

- pengelolaan keuangan negara yang fleksibel dan bijaksana. Perumusan kebijakan fiskal juga harus mempertimbangkan harmonisasi dan keseimbangan antara upaya pemenuhan pelayanan publik, percepatan pencapaian target-target pembangunan nasional, dan peningkatan perlindungan sosial;
2. APBN 2016 memiliki masalah defisit fiskal untuk membiayai peningkatan belanja harus dibayar dengan penarikan utang luar negeri yang melonjak hingga 50 persen terutama untuk pinjaman program dan pinjaman proyek. Tantangan RAPBN 2016 adalah Pemerintah harus menjaga kesinambungan fiskal antara lain dengan tetap menjaga defisit anggaran pada level yang aman, menjaga rasio utang pada tingkat yang terkendali, dan mengembalikan keseimbangan primer.

#### D. LESSON LEARNED

1. Hanya sedikit negara di dunia yang telah meningkatkan belanja pemerintah untuk pendidikan sebesar lebih dari 60 persen secara riil dalam kurun waktu lima tahun, seperti yang telah dilakukan Indonesia. Selama periode tersebut, alokasi belanja pemerintah yang dimandatkan secara konstitusional untuk pendidikan sebesar 20 persen telah ditetapkan dan dilaksanakan. Aturan tersebut mendorong peningkatan sumberdaya untuk pendidikan yang sangat besar, dan menjadikannya pendidikan sebagai belanja pemerintah terbesar kedua setelah subsidi bahan bakar. Namun kenaikan tersebut masih bersifat umum dan tersebar di beberapa kementerian/lembaga, yaitu Kemendikbud, Kemenag dan Kemenristek. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pemerintah dalam menentukan porsi anggaran di tiap kementerian/ lembaga dengan memberikan alokasi anggaran yang cukup besar dalam peningkatan akses dan mutu pendidikan;
2. Tingginya peningkatan belanja pendidikan telah mengatasi salah satu masalah utama dalam Kajian Pengeluaran Publik untuk Pendidikan (*Education Public Expenditure Review*), yaitu kurangnya sumber daya bagi pendidikan, tetapi permasalahan berkaitan dengan distribusi sumber daya masih tetap ada. Akibatnya, kebutuhan untuk memperbaiki kualitas belanja pada sektor pendidikan saat ini sangat mendesak. Pentingnya perubahan dalam sistem tata kelola dan pendanaan dapat meningkatkan kesetaraan akses terhadap pendidikan dan kualitas pendidikan, serta memperbaiki belanja pemerintah sesuai dengan kepentingan dan kepuasan pengguna dalam hal ini masyarakat. Konsekuensi yang dihasilkan dari aturan 20 persen di sektor pendidikan menjadi tantangan utama untuk memastikan bahwa kenaikan anggaran akan berkorelasi positif terhadap peningkatan akses, terutama bagi kaum miskin, dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.
3. Peningkatan kualitas belanja berarti mengubah sumber daya menjadi hasil-hasil pendidikan secara lebih efisien. Hal ini membutuhkan peningkatan akses terhadap sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan menurut suatu tingkatan belanja. Pengalaman di berbagai negara menunjukkan bahwa lebih mudah untuk meningkatkan akses dibanding meningkatkan kualitas, dengan peningkatan sumber daya, kesetaraan dan akses telah meningkat selama ini. Namun dalam hal kualitas

pendidikan, Indonesia masih menghadapi tantangan yang berat bila dilihat dari tren hasil-hasil pembelajaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariely Dan, 2012. ***Predictably Irrational: The Hidden Forces That Shape Our Decisions***. An Imprint of Harper Collins Publishers.
- Diamond Peter and Vartiainen Hannu (editor)., 2007. ***Behavioral Economics and Its Applications***. the United Kingdom: Princeton University Press,
- Direktur Jenderal Anggaran, 2016. ***Informasi Anggaran 2016***. Direktorat Penyusunan APBN Direktorat Jenderal Anggaran, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1990. ***Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid, 1***, University of Kentucky dan University of Houston (Editor: Djarkasih) Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1991. ***Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid 2. edisi kelima***, University Of Kentucky dan University of Houston (penerjemah: Savitri Soekrisno & Agus Dharma) Erlangga, Jakarta.
- Gomez-Meija L., & Balkin D.B., 2002. ***Management***, New York USA: McGraw Hill.
- Hasan, I., 2002, ***Pokok-pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan***. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasbullah, 2012. ***Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan***. Rajawali, Jakarta.
- Hari Susianto, 2008, ***Psikologi, Ekonomi dan Indonesia***. Dalam Jurnal JPS VoL. 13 No. 01 Januari 2008.
- Kahneman, Daniel, 2003. ***Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics***. The American Economic Review, 93(5), pp. 1449-1475.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. ***APBN 2016: 419 Triliun Anggaran Pendidikan, RP. 49,2 Triliun untuk Kemendikbud***. Majalah Jendela Pendidikan dan Kebudayaan I/Februari-2016 Kemendikbud RI
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2016, ***Buku II Nota Keuangan Beserta Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun 2016***.
- <http://www.dpr.go.id/doksetjen/dokumen/biro-apbn-apbn-Tantangan-Kebijakan-Fiskal-APBN-2016-1440558842.pdf>