

HUMAN CAPITAL INVESTMENT: MENINGKATKAN DAYA SAING GLOBAL MELALUI INVESTASI PENDIDIKAN

Ahmad Syamsul Arifin

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Alma Ata
a.syamsul_arifin@almaata.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 15 Desember 2022

Revisi, 1 April 2023

Diterima, 5 April 2023

Publish, 15 Mei 2023

Kata Kunci :

Human Capital Investment,
Daya Saing Global,
Pendidikan Nasional.

ABSTRAK

Investasi modal manusia tidak hanya diyakini sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, melainkan juga sebagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran suatu bangsa. Pemerintah perlu menaruh perhatian serius pada persoalan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengajukan sejumlah langkah kebijakan alternatif yang dapat diambil oleh pemerintah Indonesia untuk menjadikan institusi pendidikan sebagai sektor utama untuk optimalisasi *human capital investment*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian literatur (*literature study*) dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber data. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan setidaknya terdapat empat langkah kebijakan alternatif yang dapat dilakukan oleh pemerintah Indonesia, yaitu (1) membuat perencanaan investasi jangka panjang dengan menyiapkan *human capital investment road map*, (2) menjadikan sektor *human capital investment* sebagai salah prioritas utama investasi (3) melakukan optimalisasi ketersediaan anggaran pendidikan untuk perluasan akses dan perbaikan sistem pendidikan, dan (4) meningkatkan akses teknologi dan memastikan ketersediaan layanan pendukung untuk pengembangan teknologi



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Ahmad Syamsul Arifin

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Alma Ata

Email : a.syamsul_arifin@almaata.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan suatu pemerintahan untuk memajukan negaranya. Salah satu indikator pertumbuhan perekonomian adalah perolehan pendapatan (PDB) riil suatu negara (Sukirno, 2013). Sebagai upaya untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi tersebut, maka pemerintah harus memperbaiki infrastruktur ekonomi nasional secara komprehensif. Melalui pembangunan yang tepat sasaran, maka pertumbuhan ekonomi dapat dipercepat. Pembangunan pada aspek fisik dan modal manusia serta dukungan kemajuan dan kemudahan dalam akses teknologi menjadi fundamental yang harus dilakukan. (Kesuma & Astuti, 2021)

Kotler et al., (2022) mengungkapkan bahwa perkembangan ekonomi suatu bangsa turut dipengaruhi oleh anugerah ekonomis negara tersebut.

Salah satu anugerah ekonomis terpenting adalah *human capital* (modal manusia). Pembangunan pada aspek ini telah menjadi perhatian khusus pada hampir semua negara di dunia. Hal ini dikarenakan *human capital* menjadi salah satu faktor penting yang bisa mendorong perekonomian. Becker (1993) menunjukkan bahwa *human capital* menjadi jawaban atas pertanyaan mengapa negara-negara yang miskin sumber daya alam namun mampu menjadi negara maju dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang cepat dibandingkan dengan negara-negara yang kaya sumber daya alam.

Pendidikan merupakan barang ekonomi karena tidak mudah diperoleh sehingga perlu dibagi. Para ekonom menganggap pendidikan sebagai barang konsumsi dan barang modal, karena menawarkan utilitas (kepuasan) kepada konsumen dan juga berfungsi sebagai masukan untuk mengembangkan

sumber daya manusia yang diperlukan untuk transformasi ekonomi dan sosial. Fokus pendidikan sebagai barang modal berkaitan dengan konsep *human capital*, yang menekankan bahwa pengembangan keterampilan merupakan faktor penting dalam kegiatan produksi.

Sudah diterima secara luas, pendidikan telah dijadikan sebagai jembatan untuk menciptakan warga negara yang lebih baik sekaligus meningkatkan standar hidup masyarakat. Pendidikan merupakan mesin pertumbuhan dan kunci pembangunan di suatu negara. Pendidikan berkualitas tinggi sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Paradigma abad kedua puluh satu bergeser ke arah peningkatan pengetahuan sebagai prioritas. Ini kemungkinan besar merupakan hasil dari resonansi negara-negara maju yang menghubungkan sistem pendidikan tinggi mereka lebih dekat dengan berbagai strategi pembangunan ekonomi mereka.

Meningkatnya kepercayaan pada pendidikan sebagai agen perubahan di banyak negara berkembang, telah menyebabkan investasi besar di dalamnya. Tingginya biaya pendidikan di banyak negara berkembang tidak lantas mematahkan persepsi publik tentang imbalan finansial yang akan diperoleh setelah menempuh pendidikan berbiaya tinggi tersebut. Muncul keyakinan bahwa perluasan kesempatan dan akses pendidikan akan mendorong pertumbuhan ekonomi. *Human capital* merupakan bagian dari investasi yang dilakukan oleh seseorang dalam diri mereka sendiri untuk meningkatkan produktivitas dan strata ekonomi mereka.

Begitu pula halnya dengan Indonesia, sebagai negara yang sedang berkembang, investasi jangka panjang pada sektor *human capital* menjadi pilihan yang tepat untuk meningkatkan level Indonesia sejajar dengan negara-negara maju. Jika dilihat dari indikator tingkat partisipasi pendidikan, Indonesia masuk kriteria tinggi. Angka Partisipasi Murni (APM) tahun 2020 berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik untuk Sekolah Dasar/ sederajat mencapai 99,60%; untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama/ sederajat mencapai 91,77%; sedangkan untuk jenjang sekolah menengah mencapai 69,95%. Dikombinasikan dengan bonus demografi Indonesia dan peluang yang ditawarkan oleh Revolusi Industri 4.0 tampaknya akan menyediakan lingkungan yang sempurna bagi perusahaan dan pengusaha Indonesia untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja mereka.

Namun, layaknya pepatah jauh api dari panggung. Sejauh ini, keuntungan yang ada ini belum mampu membawa perubahan yang signifikan bagi peningkatan kemakmuran rakyat Indonesia secara keseluruhan. Tingkat pengangguran dan keterserapan tenaga kerja pun selama lima tahun terakhir ini tidak mengalami perubahan yang berarti, bahkan cenderung meningkat akibat adanya pandemi Covid-19. Di balik fenomena ini, mengisyaratkan sebuah

pertanyaan besar, apa yang salah dengan sumber daya manusia Indonesia saat ini?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kepustakaan atau *literature study* yang dilakukan dengan melakukan studi penelaahan kritis terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan dengan masalah penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder seperti buku, artikel, literatur, catatan, dan laporan yang telah diolah dan dipublikasikan oleh peneliti lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep *Human capital*

Konsep *human capital* bermula dari sebuah pemikiran bahwa manusia sejatinya adalah *intangible asset*. Mereka menekankan pentingnya investasi peningkatan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan *economic growth* suatu bangsa.

Sukoco & Prameswari (2017) mengungkapkan bahwa *human capital* dianggap sebagai *intangible asset* dengan alasan antara lain:

- Kemampuan manusia apabila sering dimanfaatkan tidak akan pernah berkurang, bahkan sebaliknya, kemampuan tersebut menjadi semakin bertambah dan berkembang. Hal ini tentu saja akan membawa keuntungan bagi diri maupun organisasi.
- Manusia dapat merubah data menjadi informasi yang berguna.
- Manusia mampu berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan pihak lain.

Secara definitif, *human capital* dapat didefinisikan ke dalam banyak arti dan dimensi. Kwon Dae-Bong, (2009) mengungkapkan sejumlah dimensi dan definitif dari konsep *human capital*. Menurutnya konsep *human capital* dari sejumlah definisi dan dimensi yang telah dikemukakan oleh sejumlah ahli dapat dikategorikan ke dalam tiga aspek kategori, yaitu aspek individu (*individual aspect*), modal manusia (*human capital*), dan perspektif yang berorientasi pada produksi (*production oriented*).

Tabel 1. Definisi dan Dimensi Konsep *Human capital*

Aspek	Tahun	Kontributor	Definisi	Dimensi
Individual	1961	Schultz	'something akin to property' against the concept of labor force in the classical perspective, and conceptualized 'the productive capacity of human beings in now vastly larger than all other forms of wealth taken together'	the concept of labor force property the productive capacity of human beings
	2001	Garavan et al.,	Human capital can be closely linked to knowledge, skills, education, and abilities	knowledge education abilities
	2002	Rastogi	conceptualizes the human capital as 'knowledge, competency, attitude and behavior embedded in an individual'	knowledge competency attitude and behaviors
	2004	Youndt et al	Human capital can be closely linked to knowledge,	Knowledge Education

			skills, education, and abilities	abilities
Human capital	2002	De la Fuente & Ciccone	This perspective stresses on knowledge and skills obtained throughout educational activities such as compulsory education, postsecondary education, and vocational education	compulsory education, postsecondary education, vocational education
Producti on oriented	1990	Romer	the human capital as 'a fundamental source of economic productivity'	economic productivity
	1999	Rosen	human capital as 'an investment that people make in themselves to increase their productivity'	an investment that people make in themselves to increase their productivity
	2003	Sheffin,	the human capital is 'the stock of skills and knowledge embodied in the ability to perform labor so as to produce economic value'	stock of skills stock knowledge
	2007	Frank & Bemanke	Human capital is 'an amalgam of factors such as education, experience, training, intelligence, energy, work habits, trustworthiness, and initiative that affect the value of a worker's marginal product'	education, experience training Intelligence Energy work habits Trustworthiness initiative
	2007	Rodriguez & Loomis	Human capital is 'the knowledge, skills, competencies and attributes in individuals that facilitate the creation of personal, social and economic well-being' with the social perspective	the knowledge Skills Competencies individual attributes

Diadaptasi dari Dae-Bong (2009)

Seringkali, *human capital* selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia yang berketerampilan dan berkeahlian guna menunjang pencapaian tujuan sebuah organisasi (Susanto et al., 2020). Pendapat ini ditolak oleh Sharma (2013), Menurutnya *human capital* berkaitan juga dengan karakter, sikap, kesehatan, dan motivasi diri. Selanjutnya, Sharma juga mengatakan bahwa aset pengetahuan merupakan salah satu aspek intangible yang turut berkontribusi terhadap tingkat kinerja seseorang. Istilah *human capital* juga sering disama-artikan dengan sumber daya manusia, walaupun secara definitif keduanya berbeda.

Sementara itu, Todaro dan Smith (Todaro & Smith, 2015) membedakan konsep antara *human capital* (modal manusia) dengan sumber daya manusia. *Human capital* adalah keterampilan, kecakapan, cita-cita, kesehatan, dan sebagainya yang merupakan hasil pengeluaran atau pembelanjaan di bidang pendidikan, penyediaan serta pengembangan program pelatihan kerja, program perawatan dan pemeliharaan kesehatan, dan sebagainya. Sedangkan sumber daya manusia adalah kuantitas dan kualitas dari angkatan kerja di sebuah negara Sedangkan modal manusia sangat dipengaruhi oleh aspek pendidikan dan kesehatan. Kedua faktor ini telah berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari sebuah angkatan kerja.

Senada dengan Todaro dan Smith, Kumar (2006) mengungkapkan bahwa *human capital* sangat

berhubungan dengan keterampilan dan pengetahuan yang terkandung pada manusia yang diperoleh melalui pendidikan pelatihan dan pengalaman yang akan berguna dalam produksi barang, jasa dan pengembangan pengetahuan lebih lanjut. Oleh karena itulah maka kunci utama dari modal manusia adalah pendidikan dilengkapi oleh faktor lain diantaranya kesehatan, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

Meskipun demikian, dari sejumlah konsep *human capital* di atas, semuanya sependapat bahwa peningkatan kapasitas produktif suatu populasi bertumpu pada pendidikan formal. Singkatnya, penduduk yang berpendidikan adalah penduduk yang produktif. Teori *human capital* menekankan bagaimana pendidikan meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerja melalui peningkatan aspek kognitif manusia menjadi lebih produktif secara ekonomi. Penyediaan pendidikan formal dipandang sebagai investasi produktif dalam konsep *human capital* dan dianggap oleh para pendukung teori ini sama atau bahkan lebih berharga daripada modal fisik. (Woodhall, 1987).

Fitz-enz (2009) mengungkapkan konsep *human capital* ini telah membawa perubahan besar bagi manajemen sumber daya. Manusia tidak dipandang lagi sebagai pekerja administratif, melainkan sebagai partner bisnis. Peta persaingan saat ini tidak lagi didasarkan atas keunggulan organisasional semata seperti strategi pemasaran yang terbaik, desain atau layanan yang canggih, teknologi ataupun manajemen keuangan yang cerdas, tetapi dari adanya sistem yang tepat, aktivitas yang memotivasi dan mengelola organisasi sumber daya manusia.

Konsep utama dari *human capital* menurut Becker (1993) adalah manusia tidak lagi dianggap sebagai sumber daya namun juga sebagai modal (*capital*) yang nantinya akan memberikan pengembalian (*return*) dari setiap pengeluaran yang dilakukan oleh organisasi.

Potret Kualitas Sumber Daya di Indonesia

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak ke-4 di dunia. Saat ini, jumlah penduduknya kurang lebih sekitar 253 juta jiwa. Jumlah ini merupakan bonus demografi yang dimiliki oleh negara Indonesia. Bonus demografi yang dimiliki bangsa Indonesia, bisa jadi berpotensi menjadi berkah namun juga berpotensi menjadi masalah besar di kemudian hari. Hal ini tergantung pada dua hal, yakni: *Pertama*, ketersediaan lapangan kerja yang cukup bagi pekerja usia produktif. *Kedua*, penduduk usia kerja produktif benar-benar menjadi pekerja yang produktif apabila dibekali pendidikan dan keterampilan yang memadai



Gambar 2. Bagan Hasil Sensus Penduduk dari Tahun 1971 s.d 2020

Dalam jangka panjang, investasi pada sektor *human capital* dan pengelolaan terhadap perubahan demografis secara baik akan memberikan pengaruh positif bagi pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Kedua hal ini tidak bisa dipisahkan, keduanya saling berkait kelindan.. (Bucci et al., 2019).

Bonus demografi yang dimiliki negara Indonesia sepatutnya dapat dimaknai sebagai berkah bagi negara ini. Jumlah penduduk usia produktif yang lebih banyak perlu dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga akan memudahkan mereka untuk mendapatkan atau bahkan menciptakan lapangan pekerjaan dari hasil inovasi dan produktivitas mereka. Harapannya, *competitive advantages* ini bisa dijadikan sebagai modal bangsa Indonesia untuk turut berpacu dan berkompetisi di kancah perekonomian dunia.

Jika merujuk pada Gambar 2., jumlah penduduk usia produktif di Indonesia pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 17,33% dari tahun 1971 dan usia non-produktif (usia 65+ tahun) juga mengalami kenaikan 3,46%. Artinya, pemerintah masih punya pekerjaan rumah untuk dapat memperluas lapangan pekerjaan dan tingkat keterserapan usia produktif pada lapangan pekerjaan tersebut, khususnya tingkat keterserapan penduduk bekerja dengan latar belakang pendidikan tinggi. Menurut data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik, tingkat keterserapan penduduk lulusan universitas (S1) mengalami kenaikan pada bulan April 2019 dibandingkan dengan tahun 2018, namun tren tersebut kembali turun pada bulan Agustus 2020

Tabel 2. Karakteristik Pekerja Bekerja berdasarkan tingkat Pendidikan tahun 2018-2020

Karakteristik Pekerja	Agt 2018	Agt 2019	Agt 2020
Penduduk Bekerja Berpendidikan SD ke Bawah	40,82%	39,83%	38,89%
Penduduk Bekerja Lulusan Universitas	9,38%	9,69%	9,63%

Diolah dari data BPS tahun 2020

Penurunan tren ini salah satunya dipengaruhi oleh adanya pandemi covid-19 yang berkepanjangan pada level global. Implikasinya, tingkat pengangguran di Indonesia mulai menguat lagi ke angka 7,07%. Hal ini tentu saja berimplikasi kepada pertumbuhan ekonomi nasional. Pada periode 2011-2019 pertumbuhan ekonomi selalu pada kisaran 4%-6% namun pada masa pandemi di awal tahun 2020, pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami penurunan hingga level -2,07 (Badan Pusat Statistik, 2020). Meskipun demikian, jika diperhatikan tingkat

pengangguran pada tahun 2019, angkanya sempat turun di level 5,23% dibandingkan dengan tahun 2018 yakni pada level 5,30%.



Gambar 3. Tren Angka Pengangguran dari tahun 2018 s.d 2020

Sejumlah pekerjaan rumah memang masih menanti untuk segera diselesaikan oleh pemerintah Indonesia. Ditambah lagi dengan kondisi pandemi yang sulit untuk diprediksi dan telah mempengaruhi sejumlah sektor fundamental ekonomi Indonesia. Berdasarkan laporan UNDP tahun 2020, indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia menempati ranking 107 dunia atau peringkat ke-6 di Asia Tenggara. Peringkat Indonesia masih jauh tertinggal dengan negara-negara tetangga seperti Singapura, Malaysia maupun Thailand

Tabel 3. Rangkang IPM dan GNP/Kapita Indonesia Tahun 2020

Negara	Rangkang	IPM	GNI/Kapita (US\$)
Singapura	11	0,938	88,16K
Brunei Darussalam	47	0,838	69,67K
Malaysia	62	0,810	27,53K
Thailand	79	0,777	17,7K
Indonesia	107	0,718	11,46K
Filipina	107	0,718	9,78K
Vietnam	117	0,704	7,43K
Laos	137	0,613	7,41K
Kamboja	144	0,594	4,25K
Myanmar	147	0,583	4,96K

Sejak 2010, IPM Indonesia terus mencatatkan pertumbuhan. Namun, pada periode 2015-2019 laju pertumbuhan IPM melambat dibandingkan dengan periode 2011-2014. IPM pada periode 2015-2019 mengalami kenaikan rata-rata sebesar 0,86% per tahun, sedangkan pada 2011-2014 IPM naik 0,88% per tahun.

Evaluasi perlu segera dilakukan oleh pemerintah. Mengingat, IPM bangsa Indonesia saat ini masih jauh tertinggal dengan negara-negara lain, terutama jika dibandingkan negara-negara tetangga serumpun.

Peningkatan Daya Saing Indonesia di Kancah Global melalui Investasi di Sektor Pendidikan

Jika diamati, pada Tabel 3 diperlihatkan adanya keterkaitan antara indeks pembangunan manusia di suatu negara dengan *gross national income per capita* (GNI/capita) di negara tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang unggul, akan mendorong terciptanya inovasi dan produktivitas tenaga kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan perekonomian secara makro. Oleh sebab itu, investasi pada sektor *human capital*

sepatutnya mendapatkan perhatian serius dari pemerintah.

Babalola, (2003) mengungkapkan bahwa rasionalitas di balik investasi *human capital* didasarkan pada tiga argumen: (1) generasi baru harus mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan yang telah diperoleh oleh generasi sebelumnya, (2) generasi baru harus diajari bagaimana pengetahuan yang ada harus digunakan untuk mengembangkan produk baru, untuk memperkenalkan proses dan metode produksi baru serta layanan sosial; (3) Orang harus didorong untuk mengembangkan ide, produk, proses, dan metode yang sama sekali baru melalui pendekatan kreatif.

Berdasarkan hal tersebut, setidaknya ada tiga langkah yang dapat dilakukan oleh pemerintah Indonesia, yaitu (1) Membuat perencanaan investasi jangka panjang dengan menyiapkan *human capital investment road map*, perencanaan ini sebagai panduan kebijakan bagi pemerintah saat ini dan masa mendatang dalam hal penetapan beragam kebijakan di sektor pendidikan (2) Pengalihan prioritas investasi. Guna mengejar ketertinggalan dengan bangsa lain, pemerintah Indonesia sepatutnya mulai melakukan reorientasi prioritas investasi. Meskipun saat ini prioritas investasi masih pada sektor pembangunan infrastruktur, namun investasi di bidang pendidikan dan kesehatan masyarakat juga mulai menjadi prioritas utama, termasuk juga melalui *foreign direct investment* (FDI); (3) Optimalisasi ketersediaan anggaran pendidikan untuk perluasan akses dan perbaikan sistem pendidikan secara berkelanjutan, khususnya pada institusi perguruan tinggi dan pendidikan vokasional. UUD 1945 hasil amendemen telah mengamanatkan pengalokasian 20% anggaran pendidikan di APBN, namun capainnya hingga saat ini dianggap belum memuaskan dan (4) Meningkatkan akses terhadap teknologi dari negara-negara maju dan memastikan ketersediaan layanan pendukung untuk penelitian, pengembangan dan pemanfaatan teknologi melalui institusi pendidikan. Dengan langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan pembangunan dan daya saing bangsa Indonesia di kancah global di masa mendatang.

Investasi di bidang *human capital* diyakini tidak hanya sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, melainkan juga untuk menanamkan nilai-nilai, ide, sikap, kreativitas dan produktivitas yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa. Investasi pada sektor ini pada gilirannya akan mengurangi lingkaran setan kemiskinan. Sumber daya manusia yang unggul akan mendorong manusia untuk lebih kreatif, inovatif dan produktif sehingga mampu merubah nasib penduduk yang semula berada dalam kategori miskin untuk memperoleh pekerjaan dan upah yang layak yang dapat mengantarkannya ke jenjang strata sosial yang lebih baik.

4. PENUTUP

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, keberhasilan suatu negara dalam hal pembangunan manusia sebagian besar tergantung pada stok fisik dan *human capital*. Secara umum, *human capital* mewakili aset yang dikembangkan setiap individu untuk meningkatkan produktivitas ekonomi. Selanjutnya, *human capital* berkaitan dengan adopsi kebijakan pendidikan dan pembangunan yang sehat. Dalam konteks Indonesia, setidaknya ada empat langkah yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk mengoptimalkan *human capital investment*, yaitu (1) Membuat perencanaan investasi jangka panjang dengan menyiapkan *human capital investment road map*, (2) Menjadikan sektor *human capital investment* sebagai salah prioritas utama investasi (3) Melakukan optimalisasi ketersediaan anggaran pendidikan untuk perluasan akses dan perbaikan sistem pendidikan, dan (4) Meningkatkan akses teknologi asing dan memastikan ketersediaan layanan pendukung untuk pengembangan teknologi. Melalui langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan pembangunan dan daya saing bangsa Indonesia di kancah global di masa mendatang.

5. PUSTAKA

- Babalola, J. B. (2003). Budget Preparation and Expenditure Control in Education. *Basic Text in Educational Planning*. Ibadan Awemark Industrial Printers, 225–299.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Berita Resmi Statistik; Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020*.
<https://www.bps.go.id/pressrelease/download.html?nrbvfeve=MTY3Mw%3D%3D&sdfs=ldjfdifsdjfkfahi&twoadfnorfeauf=MjAyMi0xMi0xNSAxMDoyOTozMQ%3D%3D>
- Becker, G. S. Gary S. (1993). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. The University of Chicago Press.
- Bucci, A., Prettnner, K., & Prskawetz, A. (2019). *Human Capital and Economic Growth The Impact of Health, Education and Demographic Change*. Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-21599-6>
- Fitz-enz, Jac. (2009). *The ROI of human capital : measuring the economic value of employee performance* (2nd Edition). American Management Association.
- Kesuma, M. N., & Astuti, E. T. (2021). Kajian Indeks Modal Manusia Dan Peranannya Dalam Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2015-2018. *Seminar Nasional Official Statistics, 2020*(1), 817–824.
<https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2020i1.523>

- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2022). *Marketing Management* (16th Edition). Pearson Education.
- Kumar, C. S. (2006). Human Capital and Growth Empirics. In *Source: The Journal of Developing Areas* (Vol. 40, Issue 1). <http://www.jstor.orgStableURL:http://www.jstor.org/stable/4193022>
- Kwon Dae-Bong. (2009). Human Capital and Its Measurement. *The 3rd OECD World Forum on "Statistics , Knowledge and Policy " Charting Progress , Building Visions , Improving Life, October,* 1–11. <https://www.oecd.org/site/progresskorea/44111355.pdf>
- Sharma, A. (2013). Potential Role of It In The Support of Organizational Knowledge Management. In *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research* (Vol. 2, Issue 5). www.indianresearchjournals.com
- Sukirno, S. (2013). *Mikroekonomi Teori Pengantar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. In *Jurnal AdBispreneur* (Vol. 2, Issue 1).
- Susanto, H., Leu, F.-Y., Kang Chen, C., & Mohiddin, F. (2020). *Managing Human Capital in Today's Globalization; A Management Information System Perspective* (H. Susanto, Ed.; 1 Edition). Apple Academic Press Inc. <https://doi.org/10.4324/9780429457890>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development* (D. Alexander, Ed.; 12th Edition). Pearson.
- Woodhall, M. (1987). Human Capital Concepts. *Economics of Education*, 21–24. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-033379-3.50011-5>