

## ***HUMAN CAPITAL THEORY SEBAGAI LANDASAN TEORITIS DALAM HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT***

**Burhanudin**

Fakultas Ekonomi, Universitas Janabadra Yogyakarta  
burhanudin@janabadra.ac.id

***Abstract.** Human resource is an important corporations asset that able to contribute in the achievement of organizational goals and to attain competitive advantages. In order to human resource manageable as the core competencies that is not easily imitated by competitors, the company needs to invest in training and development. The investment in human resource called human capital, and it can be implemented through human resource development (HRD). One of the underlying theories of human resource development is the human capital theory. This paper attempts to provide an overview of the definition of HRD and its components, views on HRD, theoretical foundation of HRD, as well as the human capital theory.*

***Keyword:** human capital theory, human resource development.*

**Abstraksi.** Sumberdaya manusia merupakan aset perusahaan penting yang dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan untuk meraih keunggulan kompetitif. Agar sumberdaya manusia dapat dijadikan sebagai kompetensi inti yang tidak mudah ditiru oleh pesaing, maka perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan. Investasi dalam sumberdaya manusia disebut dengan human capital, dan dapat diimplementasikan melalui human resource development (HRD). Salah satu teori yang mendasari human resource development adalah teori human capital. Tulisan ini mencoba memberikan gambaran mengenai pengertian HRD dan komponen-komponennya, pandangan mengenai HRD, landasan teoritis HRD, serta teori human capital.

**Kata kunci:** teori modal manusia, pengembangan sumberdaya manusia.

### **PENDAHULUAN**

Sebagian besar organisasi atau perusahaan belum perhatian terhadap sumberdaya manusia atau *human capital* sebagai salah faktor produksi utama dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang. Para pemimpin perusahaan sebagian kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh

perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya (Endri, 2010).

Manusia sebagai sumberdaya dapat diposisikan sebagai subjek sekaligus objek, yaitu sebagai sumberdaya manusia baik dalam lingkungan mikro maupun makro. Sumberdaya manusia tidak seperti sumberdaya lainnya, karena manusia memberikan reaksi terhadap lingkungan dengan cara yang paling sensitif dan sering tidak sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi (Winarno et al., 2012).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan penuh dengan dinamika seperti sekarang ini, perhatian terhadap sumberdaya manusia menjadi semakin penting. Sumberdaya manusia merupakan aset utama organisasi yang perlu dikelola dalam rangka mendukung dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta untuk meraih keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).

Ada berbagai cara agar sumberdaya manusia dapat dijadikan sebagai kompetensi inti antara lain dengan cara menarik dan menjaga karyawan dengan kemampuan profesional dan teknis yang unik, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi yang kompetitif. Orang dapat menjadi sebuah kompetensi inti organisasional ketika mereka memiliki kemampuan khusus untuk mengambil keputusan dan melakukan inovasi yang tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Agar

karyawan memiliki berbagai kemampuan yang dibutuhkan tersebut, maka diperlukan seleksi, pelatihan, dan retensi karyawan-karyawan yang tepat (Mathis & Jackson, 2006).

Investasi pada bidang sumberdaya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana (sesuatu yang dapat diukur dengan nilai uang) yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Penghasilan yang diperoleh pada masa akan datang adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi ini disebut dengan *human capital* (Muhi, 2010). Salah satu cara untuk mengimplemetasikan hal ini adalah melalui *human resource development* (HRD).

Dasar-dasar teoritis HRD sendiri dibangun dari tiga teori utama yaitu teori ekonomi, teori sistem, dan teori psikologi. *Human capital theory* merupakan bagian dari teori ekonomi yang mendasari HRD. Teori ini memberikan penjelasan pentingnya menambah nilai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dari investasi dalam pengetahuan dan keahlian pada individu atau kelompok (Swanson, 2001). Tulisan ini mencoba memberikan sedikit gambaran mengenai teori *human capital* dalam pengembangan sumberdaya manusia.

## KAJIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengertian *Human Resource Development*

*Human resource development* (HRD) adalah proses pengembangan dan/atau melepaskan belenggu keahlian manusia (*unleashing*) melalui pengembangan organisasi serta pelatihan dan pengembangan personil dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja/*performance* (Swanson, 1995). Domain kinerja dalam hal ini meliputi level organisasi, proses kerja, dan kelompok/individu (Swanson, 1999; Swanson, 2001).

Menurut McLean dan McLean (2001) yang dikutip oleh Muyia Nafukho et al. (2004) *human resource development* didefinisikan sebagai setiap proses atau kegiatan, baik awalnya atau dalam jangka panjang, memiliki potensi untuk mengembangkan pekerja orang dewasa berbasis pengetahuan, keahlian, produktivitas dan kepuasan, baik untuk pribadi atau kelompok, keuntungan tim, atau untuk kepentingan organisasi, komunitas, bangsa, atau pada akhirnya seluruh umat manusia. Berdasarkan definisi tersebut, maka HRD terdiri dari tiga komponen utama yaitu pengembangan organisasi (*organizational development/OD*), pengembangan karir (*career development*), serta pelatihan dan pengembangan (Thomson & Mabey, 1994) yang dikutip oleh Mankin (2001).

### *Organizational Development*

Pengembangan organisasi merupakan proses yang sistematis untuk mengimplementasikan perubahan organisasional dengan tujuan untuk meningkatkan *performance* (Swanson, 1995). Pengembangan organisasi adalah seperangkat teknik perubahan yang direncanakan atau intervensi yang dirancang untuk meningkatkan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan definisi ini maka pengembangan organisasi memiliki karakteristik: (1) Pengembangan organisasi merupakan pendekatan sistematis untuk perubahan yang direncanakan; (2) Pengembangan organisasi melibatkan penerapan teori ilmu perilaku dan penelitian pada fungsi organisasi; (3) Pengembangan organisasi menghargai pertumbuhan manusia dan organisasi; serta (4) Pengembangan organisasi berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan individu maupun organisasi dan efektivitas (Lunenburg, 2010).

### *Career Development*

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Mathis & Jackson, 2006). Sistem pengembangan karir tradisional cenderung lebih linear dan berbasis hirarki daripada pengembangan karir kontemporer. Dalam sistem pengembangan karir tradisional karyawan sering bersaing untuk mendapatkan peluang promosi yang

terbatas dan berharap untuk mendaki tangga perusahaan. Organisasi menyiapkan sistem *reward* karir dan menciptakan lingkungan yang stabil. Sebaliknya dalam model pengembangan karir kontemporer, peran organisasi dalam karir seseorang menjadi kurang relevan akibat perubahan masyarakat dan restrukturisasi organisasi. Karir menjadi lebih *transitional*, fleksibel, *multi-directional*, dan dinamis.

Baruch (2006) merekomendasi pandangan yang seimbang dan berpendapat bahwa tidak ada kontrol organisasi atau kontrol individu yang mutlak terhadap pengembangan karir selama seseorang bekerja mencari nafkah. Strategi pengembangan karir yang sukses harus mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan individu. Pengembangan karir yang efektif diukur dengan indikator objektif maupun subjektif serta dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Perencanaan karir yang tepat berdampak pada gaji yang lebih tinggi, promosi, dan status pekerjaan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal.

Sementara itu faktor internal ditentukan oleh sistem nilai pribadi berdasarkan penilaian sendiri seperti kenikmatan karir (*career enjoyment*), kepuasan karir, dan pemenuhan karir (*career fulfillment*). Perencanaan dan pengembangan karir yang efektif juga terkait dengan dukungan organisasi dan perbedaan individu. Dukungan organisasi merupakan bentuk bantuan organisasi kepada karyawan dengan memfasilitasi pengembangan karir mereka, seperti dukungan dari atasan,

kesempatan pelatihan dan peningkatan keterampilan, serta sumberdaya organisasi. Sedangkan perbedaan individu mencakup *neuroticism*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, *openness to experiences*, *proactivity*, dan *locus of control* (Li & K. Yeo, 2011).

### ***Training and Development***

*Training* dan *development* adalah proses yang sistematis untuk mengembangkan keahlian (*expertise*) individu dengan tujuan untuk meningkatkan *performance*. *Performance* dalam hal ini mencakup tiga level yaitu individu, proses, dan organisasi (Swanson, 1995). Pengembangan adalah usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini, sedangkan *training* adalah proses dimana karyawan mendapatkan kapabilitas untuk (membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi).

Inti keyakinan HRD adalah: (1) Organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk membangun dan mencapai tujuan mereka; (2) Keahlian manusia dikembangkan dan dimaksimalkan melalui proses HRD dan harus dilakukan untuk jangka panjang bersama dan/atau keuntungan jangka pendek dari organisasi sponsor dan individu yang terlibat; dan (3) Profesional HRD adalah advokat untuk individu dan kelompok, proses kerja dan integritas organisasi (Swanson, 2001).

Sementara itu para ilmuwan dan profesional memiliki berbagai pandangan yang berbeda mengenai HRD, dan mereka memosisikan HRD pada salah satu level atau tingkatan berikut:

1. Sebagai proses bisnis utama. Model sistem standar (*input* > proses > *output*) membantu menggambarkan organisasi bisnis sebagai suatu sistem dan HRD sebagai sub sistem. Sebagian besar bagan organisasi dengan hierarki mereka menunjukkan rantai komando organisasi, bukan sistem berorientasi-misi maupun berorientasi-tujuan (*goal*). Model sistem standar (*input* > proses > *output*) memiliki persyaratan pelanggan eksternal di sisi *input* dan kepuasan pelanggan eksternal sebagai *output*. Sebagai sebuah proses bisnis utama, kontribusi HRD terhubung langsung ke pelanggan eksternal dan kemungkinan besar melayani pelanggan internal serta proses paralel untuk mencapai hasil kinerja inti organisasi.
2. Sebagai kegiatan nilai tambah atau kegiatan opsional. HRD yang terhubung ke pelanggan internal (bukan pelanggan eksternal) adalah tidak diposisikan secara sistemik untuk menjadi proses bisnis utama. Dalam kondisi ini-sebagai sub sistem pendukung-HRD memiliki potensi yang selaras dengan tujuan strategis dan dengan demikian memberikan nilai tambah bagi organisasi. Tanpa keselarasan ini, maka HRD hanya dipandang sebagai suatu kegiatan

opsional yang benar-benar tergantung pada integritas dari pelanggan internal yang dilayaninya.

3. Sebagai pemborosan sumberdaya bisnis, sesuatu yang memiliki biaya melebihi manfaat (*benefits*). Secara tragis, HRD yang disertai tugas oleh pelanggan internal tanpa integritas sistemik, psikologis, dan/atau ekonomi, dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi. Meskipun belum ada penelitian mengenai tingkat kerugian yang disebabkan oleh HRD, tetapi kita percaya bahwa dampak negatif dari upaya HRD yang berkualitas rendah adalah besar (Swanson, 1995).

### **Landasan Teoritis *Human Resource Development***

Disiplin HRD berdasarkan pada tiga teori utama untuk memahami, menjelaskan, dan melaksanakan proses dan perannya. Tiga teori utama yang mendasari HRD tersebut adalah teori ekonomi, teori sistem, dan teori psikologi (Swanson, 2001).

### **Teori Ekonomi**

Secara umum, teori ekonomi (*economic theory*) mempelajari bagaimana orang menggunakan sumberdaya yang langka, untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan mereka yang tidak terbatas. Dalam teori ekonomi, sumberdaya adalah *input* atau faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan

manusia. Sumberdaya dapat dikategorikan menjadi empat yaitu tenaga kerja (*labor*), modal (*capital*), sumberdaya alam, dan kemampuan kewirausahaan.

Modal (*capital*) dalam hal ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu modal fisik dan modal manusia (*human capital*). Modal fisik antara lain pabrik, perkakas, mesin, gedung dan kreasi manusia lainnya yang dapat digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan *human capital* adalah berupa pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas (McEachern, 2011). *Human capital* tidak hanya pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pendidikan dan kesehatan. Oleh sebab itu ahli ekonomi menganggap bahwa pendidikan, pelatihan, dan kesehatan adalah investasi paling penting dalam modal manusia (Priyono & Ismail., 2012).

Teori ekonomi menangkap isu-isu berupa pemanfaatan sumberdaya secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan produktif dalam lingkungan yang kompetitif. Teori ekonomi diakui sebagai unsur utama bersama dengan metrik kelangsungan hidupnya di level organisasi. Prinsip-prinsip teori ekonomi untuk praktik berkisar pada pengelolaan sumberdaya yang langka dan produksi kekayaan. Pada umumnya orang membicarakan tentang kinerja secara mental dapat mengkonversi satuan kinerja ke dalam satuan moneter. HRD sendiri memiliki biaya dan manfaat (*costs & benefits*) yang perlu dipahami dan

tidak selalu menguntungkan. Seiring dengan pemahaman kita tentang HRD baik dari segi teori maupun praktik, disiplin dan profesi HRD akan matang.

Prinsip-prinsip untuk praktik seperti terdengar mudah, akan tetapi yang harus ditangani adalah: (1) Teori sumberdaya yang langka (*scarce resources theory*): HRD harus menjustifikasi penggunaan sumberdaya yang langka oleh dirinya sendiri; (2) Teori sumberdaya berkelanjutan (*sustainable resources theory*): HRD harus menambah nilai untuk menciptakan kinerja ekonomi dalam jangka panjang yang berkelanjutan; dan (3) Teori modal manusia (*human capital theory*): HRD harus menambah nilai jangka pendek dan jangka panjang dari investasi dalam pengembangan pengetahuan dan keahlian pada individu atau kelompok (*groups*).

### **Teori Sistem**

Teori sistem (*system theory*) menangkap interaksi yang kompleks dan dinamis antara lingkungan, organisasi, proses kerja dan variabel kelompok/individu yang beroperasi pada setiap titik waktu dan dari waktu ke waktu. Teori sistem mengakui tujuan, potongan-potongan dan hubungan (*pieces & relationships*) yang dapat memaksimalkan atau mencekik sistem dan sub sistem. Prinsip-prinsip teori sistem untuk praktik bersifat organis. Unsur-unsur sistem, susunan mereka, saling ketergantungan-sifat kompleks dari fenomena yang diteliti harus dihadapi. Prinsip-prinsip teori sistem untuk praktik

membutuhkan pemikiran yang serius, penelitian guna membangun teori yang sehat dan pemanfaatan alat-alat baru untuk praktik yang kuat. Pencarian secara sungguh-sungguh terhadap prinsip-prinsip sederhana berikut ini untuk praktik akan membentuk ulang tujuan dan *toolbox* HRD: (a) Teori sistem umum (*general system theory*): HRD harus memahami bagaimana sistem HRD dan sub sistem lain menghubungkan dan memutuskan dari organisasi *host*; (b) Teori *chaos* (*chaos theory*): HRD harus membantu organisasi *host*-nya mempertahankan tujuan dan efektivitas mengingat kekacauan yang dihadapinya; dan (c) Teori masa depan (*futures theory*): HRD harus membantu organisasi *host*-nya membentuk masa depan alternatif.

### **Teori Psikologi**

Teori psikologi (*psychological theory*) menangkap aspek inti manusia berupa pengembangan sumberdaya manusia serta interaksi sosio-teknis antara manusia dan sistem. Teori psikologi mengakui manusia sebagai komisi/pedagog perantara produktivitas bersama dengan nuansa budaya dan perilaku mereka. Prinsip-prinsip teori psikologi berkisar pada proses mental manusia dan faktor-faktor penentu perilaku manusia. Di kalangan sarjana (*scholars*) dan praktisi psikologi perpecahan dan keretakan yang dilaporkan di bawah bendera psikologi sangat berlimpah dengan sedikit integrasi. Seiring tiga sub teori psikologi

ditafsirkan dari segi teori dan praktik yang relevan dengan HRD, disiplin dan profesi ini akan matang. Prinsip-prinsip psikologi tampaknya tidak terlalu rumit, tetapi biasanya diabaikan dalam praktik.

- *Gestalt psychology*: HRD harus menjelaskan tujuan dan kontributor individu, pemilik proses kerja dan/atau pemimpin organisasi.
- Psikologi perilaku (*behavioral psychology*): HRD harus mengembangkan perilaku kontributor individu, pemilik poses kerja dan pemimpin organisasi.
- Psikologi kognitif (*purposive behaviorism*): HRD harus menyelaraskan tujuan dan perilaku antara kontributor individu, pemilik proses kerja dan pemimpin organisasi.

Ketiga teori tersebut juga diyakini membentuk teori dasar untuk HRD, yang merespon realitas praktik, dan bahwa masing-masing teori adalah unik, kuat dan saling melengkapi satu sama lain. Integrasi dari ketiga teori tersebut merupakan inti dari disiplin HRD meskipun etika memainkan peranan moderat yang juga penting.

### **Human Capital Theory**

Ide-ide tentang *human capital* telah berkembang di sejumlah negara, tetapi ide-ide ini benar-benar mengambil bentuk sebagai teori Barat pada tahun 1960-an. Kontribusi dari teori *human capital* untuk ekonomi dan *culture* telah diakui secara luas. Teori ini berkembang atas dasar teori pertumbuhan ekonomi Barat dan

studi tentang perilaku manusia. Penentu pembangunan ekonomi di negara-negara Barat telah berubah dari material fisik ke modal manusia, dan fokus pada perilaku manusia telah menjadi perhatian dari kedua perspektif teoritis dan industri sejak penciptaan aliran hubungan manusia. Konseptualisasi dan teorisasi *human capital* telah dipromosikan dan berlaku di negara-negara Barat dan hasil penelitian dari *human capital* dan teori yang terkait telah memberikan kontribusi besar untuk sosial, ekonomi, dan pengembangan perusahaan. Dewasa ini beberapa perubahan terjadi dalam struktur ekonomi dan sosial. Untuk perubahan ini, teori *human capital* menyediakan dukungan teoritis yang kuat untuk membantu struktur sosial ekonomi dan munculnya korporasi di bawah kondisi reformasi untuk membangun serangkaian mekanisme yang efektif untuk investasi *human capital* dan pengembangan guna mempromosikan pengembangan perusahaan, evolusi sosial dan pertumbuhan ekonomi.

Ekonomi klasik tradisional menganggap bahwa tenaga manusia sebagai kekuatan *input* fisik murni, dengan sedikit kebutuhan untuk pengetahuan dan keterampilan, atau dengan kata lain kemampuan homogen melekat pada semua tenaga kerja. Ide ini tidak pernah berubah secara substansial sampai tahun 1960-an. T.W. Schultz (1961) yang dikutip oleh Zhao (2008), seorang ekonom Amerika, mengedepankan konsep *human capital* untuk pertama di awal tahun 1960-an,

dan setelah itu teori *human capital* mengalami perkembangan yang cukup pesat. Meskipun ini merupakan *theoretical framework* baru, akan tetapi ideologi ekonomi menggunakan manusia sebagai semacam modal dapat ditelusuri kembali ke zaman kuno (Zhao, 2008).

Pemikiran ilmiah mengenai pentingnya sumberdaya *human capital* memiliki tradisi panjang (Ployhart & Moliterno, 2011). Jauh sebelumnya, William Petty (1660) yang dikutip oleh Zhao (2008), seorang ekonom klasik, menggunakan konsep *human capital* untuk membandingkan kerugian tentara, senjata dan alat perang lainnya. Satu abad kemudian, Adam Smith (1776) berpendapat dalam karya-karyanya tentang bagaimana investasi *human capital* dan keterampilan pekerja (*labouring*) mempengaruhi pendapatan individu dan *pay structure*, dan keterampilan buruh dianggap penting sebagai sumberdaya untuk pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan. Schultz pertama kali mengajukan konsep eksplisit *human capital* dengan gagasan bahwa *human capital* meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan kualifikasi yang dimiliki oleh individu. Gary S. Becker (1962) mengkaitkan antara *human capital* dengan faktor waktu, menunjukkan bahwa *human capital* termasuk waktu, kesehatan dan harapan hidup, selain faktor-faktor yang disebutkan di atas.

Ketika ide ini pertama kali muncul, ada kritik dari *human capital* dan perluasan teori *capital* untuk manusia.



Beberapa kritik merefer pada keterampilan dan memproduksi penyimpanan pengetahuan dalam individu sebagai *human capital*. Mincer (1993) menunjukkan bahwa beberapa ekonom tradisional seperti Stigler, Reder dan Bjerke, berpendapat bahwa itu adalah kesalahan dalam moralitas dan depresiasi keadilan dalam status “*free men/woman*” dan bahwa hal itu melanggar konvensi sehari-hari untuk memperlakukan manusia sebagai semacam modal.

Namun, kritik ini harus dilihat dalam konteks zamannya. Konsep *human capital* yang menganggap manusia sebagai “*commodity*”, bagi mereka bertentangan dengan kebiasaan umum dan kemudian sampai batas tertentu masih begitu bahkan di zaman modern. Teori *human capital* dikembangkan sesuai dengan perkembangan teori manajemen baru dan praktik. Pertama adalah teori *human capital wealth*, yang mempelajari masalah *input human capital* dan pendapatan dalam hal hubungan antara *human capital* dan kekayaan pribadi. Teori ini membawa perhatian *brand* baru untuk distribusi pendapatan *human capital* dan pilihan karir.

Kedua adalah teori *human capital growth*, yang mempelajari efek *human capital*, terutama dampak dari berbagai komponen *human capital* terhadap pertumbuhan ekonomi, dengan menggunakan model kuantitatif. Pada tahun 1980-an, David Romer (1986) dan R.E. Lucas (1988), merepresentasi dari teori ini, menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi berakar dalam

memperluas *human capital storage*, dan bahwa sebagian besar perbedaan pendapatan disebabkan oleh jumlah yang berbeda dari investasi *human capital*. Romer dan Lucas melihat peningkatan investasi *human capital* sebagai faktor dasar yang dibutuhkan dalam mengurangi kesenjangan pendapatan pribadi.

Ketiga adalah teori *human capital properties*, yang diuraikan oleh beberapa sarjana Cina dalam mengeksplorasi teori perusahaan modern. Poin utama teori ini adalah: (1) sebagai milik pribadi yang melekat (*personal property*), *human capital* akan dapat secara natural diselenggarakan di bawah kepemilikan pribadi buruh; (2) sebagai properti dinamis (*dynamic property*), *human capital* dapat dimanfaatkan tidak dengan pemerasan (*extortion*) tetapi hanya dengan motivasi; (3) dengan nilai ketidakpastian (*value of uncertainty*), *human capital* memiliki potensi besar untuk eksploitasi dan memiliki kemungkinan menjadi tidak berharga pada saat yang sama; dan (4) teori alokasi *human capital (theory of human capital allocation)*, yang melibatkan isu mentransfer dan realokasi *human capital* di antara daerah dan departemen yang berbeda.

Transferensi adalah cara khusus untuk menyebarkan *human capital*, merupakan kekuatan pendorong sebenarnya di balik kenaikan laba bersih baik secara finansial maupun *non finansial*. Hal ini merupakan prinsip dasar mengejar perbaikan lingkungan

yang memotivasi individu dan keluarga untuk meningkatkan pendapatan, dan ini adalah prinsip fundamental untuk mempertahankan sistem ekonomi terbuka dan sangat efisien yang meningkatkan kesejahteraan manusia (Zhu, 2005). Pendidikan (*education*) merupakan cara untuk meningkatkan nilai *human capital*, telah menjadi perhatian di akhir abad ini (Zhao, 2008).

Konsep *human capital* dapat ditemui dari gagasan Adam Smith mengenai kekayaan bangsa yang diperoleh seseorang melalui Pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kesehatan. *Human capital* terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi (Armstrong & Taylor, 2014). *Human capital* mengacu pada sumberdaya yang terdapat dalam diri seseorang (*resources in people*) yaitu berupa pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk memiliki psikis dan pendapatan yang lebih tinggi (Tomer, 2016).

Menurut Stockely (2003) yang dikutip oleh Winarno et al. (2012) mendefinisikan bahwa *human capital* merupakan asset yang penting dan beresensi, memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama halnya modal fisik seperti mesin dan modal kerja lainnya. Sikap, keterampilan dan kemampuan manusia mempunyai kontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, pendidikan

dan dukungan merupakan investasi dan bukan merupakan biaya.

Prinsip dasar teori *human capital* adalah adanya keyakinan bahwa kapasitas belajar orang-orang memiliki nilai sebanding dengan sumberdaya lain yang terlibat dalam produksi barang dan jasa (Lucas, 1988; 1990) yang dikutip oleh Muya Nafukho et al. (2004). Teori *human capital* berusaha menjelaskan keuntungan dari investasi dalam sumberdaya manusia. Teori *human capital*, berusaha menjelaskan keuntungan dari pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi sumberdaya manusia, dan proposisi utama adalah bahwa orang dianggap sebagai bentuk modal untuk pengembangan.

Berdasarkan definisi teori *human capital*, hasil utama dari investasi pada orang adalah perubahan yang dimanifestasikan pada tingkat individu dalam bentuk peningkatan kinerja, dan pada tingkat organisasi dalam bentuk peningkatan produktivitas dan profitabilitas atau tingkat masyarakat dalam bentuk pengembalian yang bermanfaat bagi seluruh masyarakat (Muya Nafukho et al., 2004).

### **Komponen *Human Capital***

Manusia merupakan komponen penting dalam proses inovasi. Manusia dengan segala kemampuannya apabila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Menurut Armstrong & Taylor (2014), *human capital* terdiri dari tiga elemen atau komponen yaitu modal intelektual,

Modal intelektual merupakan persediaan dan aliran pengetahuan yang tersedia untuk organisasi. Modal intelektual ini termasuk sumberdaya tidak berwujud yang terkait dengan manusia, yang bersama sumberdaya berwujud (uang dan aset fisik), memberikan nilai bisnis bagi organisasi.

Modal sosial merupakan fitur kehidupann sosial, jaringan, norma, dan kepercayaan yang memungkinkan seseorang untuk lebih efektif bertindak bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Modal sosial ini merupakan pengetahuan yang berasal dari jaringan hubungan baik di dalam maupun di luar organisasi. Modal intelektual berkembang dan berubah dari waktu ke waktu, Sebagian besar melalui interaksi antar manusia.

Komponen yang ketiga dari *human capital* adalah modal organisasional. Modal organisasional disebut juga modal struktural, yaitu pengetahuan yang dilembagakan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang disimpan dalam

*database*, manual dan sebagainya (Armstrong & Taylor, 2014).

## SIMPULAN

*Human resource development* (HRD) adalah proses pengembangan dan/atau melepaskan belenggu keahlian manusia (*unleashing*) melalui pengembangan organisasi serta pelatihan dan pengembangan personil dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja. HRD terdiri dari tiga komponen utama yaitu pengembangan organisasi, pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan. Dasar-dasar teoritis HRD dibangun berlandaskan pada tiga teori utama yaitu teori ekonomi, teori sistem, dan teori psikologi. *Human capital theory* merupakan bagian dari teori ekonomi yang mendasari HRD. Komponen utama dari *human capital* adalah modal intelektual, modal sosial, dan modal organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.
- Endri, E. (2010). Peran human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *Ilmu dan Budaya*, 32(23), 2342-2356.
- Lunenburg, F. C. (2010). Organizational development: Implementing planned change. *International Journal of Management, Business, and Administration*. 13(1), 1-9.
- Li, J., & K. Yeo, R. (2011). Quality of work life and career development: Perceptions of part-time mba student. *Employee Relations*, 33(3), 201-220.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.

- Lucas, R. E. (1990). Why doesn't capital flow from rich to poor countries?. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 80(2), 92-96.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10<sup>th</sup> Edition). Terjemahan. Yogyakarta: Andi.
- McEachern, W. A. (2011). *Economics: A contemporary introduction*. Cengage Learning.
- Mankin, D. P. (2001). A model for human resource development. *Human Resource Development International*, 4(1), 65-85.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumberdaya manusia* (10<sup>th</sup> Edition), Jakarta: Salemba Empat.
- Muhi, A. H. (2010). Analisis investasi modal manusia dalam perspektif pendidikan dan pelatihan. *Lembaga Penelitian IPDN*, 0-12.
- Muyia Nafukho, F., Hairston, N. R., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications of human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.
- Ployhart, R., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150.
- Priyono & Ismail. Z. (2012). *Teori ekonomi*. Dharma Ilmu. Surabaya.
- Salovey, P., & John D. Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3): 185-211.
- Swanson, R. A. (2001), Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299-312.
- Swanson R. A. (1999). HRD theory, real or imagined?. *Human Resource Development International*, 2(1), 2-5.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.
- Tomer, J. F. (2016). *Integrating human capital with human development: The path to a more productive and humane economy*. Springer.
- Winarno, Troena, E., A., Armanu & Solimun (2012). Pengaruh modal manusia dan pembelajaran organisasi yang dimediasi kompetensi organisasi dan budaya inovasi (studi pada perguruan tinggi swasta di kopertis v yogyakarta). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 239-251.
- Zhao, S. (2008). Application of human capital theory in China in the context of the knowledge economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 802-817.