

I. PENDAHULUAN

Merujuk pada apa yang dikemukakan Djamaludin Ancok (2007) yang dalam tulisannya mengemukakan pandangannya tentang modal manusia yang baru dikembangkan secara konseptual. Disusulnya perlunya penelitian yang mencoba mengintegrasikan semua komponen secara utuh dalam diri manusia dan bagaimana dampaknya pada kinerja manusia (baik kerja individual, kerja tim dan kinerja organisasi) yang mana belum banyak dilakukan. Walaupun beberapa disertasi dan tesis master di bawah asuhan beliau telah mencoba melihat berbagai dampak dari modal manusia pada kinerja organisasi. Namun demikian, penelitian yang lebih intensif, khususnya dalam konteks kearifan lokal sangat perlu dilakukan supaya konsep modal manusia semakin teruji secara ilmiah dan cocok untuk diterapkan dalam budaya yang ada di Indonesia.

Sejalan dengan itu, sesuai dengan penelitian McGregor, dkk. (2004) yang menjelaskan pemikiran konsep modal manusia dengan mengaitkan pada model transisi hubungan untuk sebuah pekerjaan ekonomi baru. Dinyatakan bahwa perlunya memikirkan kembali berbagai kemampuan yang diperlukan oleh para manajer dan karyawan untuk kinerja usaha. Perkembangan teori dan penyusunan model harus dimasukkan berbagai faktor termasuk tipe SDM yang spesifik, isu keterampilan dan kemampuan, kepatuhan industri (*industrial compliance*), standar perilaku yang diperlukan oleh suatu pekerjaan modern, dan konsep keterampilan yang lebih sesuai. Singkatnya, modernisasi pekerjaan membutuhkan konsep baru melalui modal manusia.

Modal manusia berperan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Perannya telah diakui sejak lama yaitu mulai dari zaman neoklasik sebagai agen pertumbuhan ekonomi (Susanne, 2009; Mankiw et al. 1992 ; Barro dan Martin, 1995). Meskipun negara berhadapan dengan masalah kekurangan sumber alam sebagai katalis pertumbuhan ekonomi, namun dengan adanya sumber daya manusia yang terampil akan dapat membantu memanfaatkan modal fisik dan sumber daya alam yang semakin pupus. Oleh sebab itu, modal manusia sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (*sustainability development*) suatu negara.

Berdasarkan teori dan model, modal manusia berpotensi mempengaruhi dalam penciptaan nilai ekonomi dan bisnis (McGregor et al. 2004; Karami et al. 2006). Banyak penelitian menegaskan bahwa modal manusia merupakan faktor penting dalam menjelaskan kinerja perusahaan (Pasanen, 2003; Pennings et al. 1998; Gimeno et al. 1997; Bruderl et al. 1992). Selain dari faktor karakteristik pengusaha dan proses operasi perusahaan yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan daya tahan (survival) perusahaan (McGregor et al. 2004; Westhead, 1995).

Modal manusia meliputi semua proses yang mampu menyumbang kepada tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dan melahirkan pengusaha yang kompetitif serta mampu menjalankan bisnis dengan lebih baik. Faktor kemampuan dan keterampilan modal manusia yang berkualitas diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan terutama dalam industri kecil dan menengah (Skuras, 2005). Jadi, pembangunan manusia perlu dilakukan agar kualitas manusia dapat ditingkatkan untuk kepentingan pembangunan ekonomi khususnya melalui pengembangan perusahaan dalam industri kecil.

Konsep modal manusia menurut pandangan modern mulai dipelopori oleh Schultz pada tahun 1960 dan Becker pada tahun 1962 (The Concise Encyclopedia of Economics, 2002). Dalam perkembangannya, konsep modal manusia dapat dijelaskan sebagai kemampuan atau kapasitas sama ada sejak lahir atau keturunan maupun akumulasi yang dibentuk selama usia bekerja secara produktif disertai dengan bentuk - bentuk modal atau input lain yang bertujuan untuk mencapai kemapanan ekonomi. Selanjutnya istilah modal manusia pada umumnya didefinisikan sebagai pendidikan, termasuk pengetahuan dan keterampilan pada usia kerja yang terkumpul melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman (Centre for the Study of Living Standards, 2003).

Definisi lain menyebutkan secara lebih spesifik konsep modal manusia pada dasarnya adalah pendidikan atau intelektual, keterampilan serta pengalaman kerja (Yan Wang et al. 2003). Modal manusia yang juga dikenal sebagai kekayaan manusia didefinisikan sebagai ciri - ciri yang dimiliki seseorang individu yang menyebabkan individu tersebut lebih produktif dan berkualitas (Rahmah Ismail, 1996, 2008).

Sampai sekarang, pembangunan ekonomi di berbagai negara sering menjadikan industri kecil sebagai katalisator pembangunan ekonominya (Atherton, 2005; Aqulina et al. 2006; Lee, 2006). Sedangkan salah satu faktor penting pembangunan ekonomi adalah modal manusia. Oleh sebab itu, penelitian tentang hubungan di antara industri kecil dengan masalah sehubungan dengan sumber manusia merupakan studi penting dalam pembangunan suatu ekonomi. Sebagaimana Wing & Yiu (1996) dalam studi hubungan empirik di antara ukuran perusahaan dengan pertumbuhan yang dicapai, menunjukkan industri kecil telah membuka peluang pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan industri besar. Begitu juga dalam pertumbuhan output industri kecil yang lebih cepat dibandingkan industri besar .

Di Indonesia, peran industri kecil sangat penting dan terkenal sebagai kontributor utama pekerjaan dan sumber pendapatan, khususnya bagi penduduk di daerah terpencil dan berpenghasilan rendah (Thee ; 2006; Tambunan, 2001). Ada tiga alasan utama dalam membentuk dan mengembangkan industri kecil di Indonesia yaitu untuk menyerap jumlah lapangan kerja yang banyak, sebagai sumber pendapatan utama bagi sebagian besar penduduk dalam usia kerja dan mengurangi kemiskinan (Kuncoro, 2000) .

Peningkatan kinerja industri kecil diharapkan dapat memperkuat ekonomi Indonesia melalui peningkatan lapangan kerja serta kerjasama semua pihak baik di tingkat nasional maupun daerah. Sehubungan itu, penelitian perlu dilakukan sebagai landasan yang tepat untuk menyusun kebijakan pengembangan industri kecil yang khusus terkait dengan aspek sumber manusia.

Dipahami bahwa dalam masalah kinerja, pertumbuhan dan kelangsungan hidup industri kecil dipengaruhi oleh berbagai faktor yang luas, kompleks dan sering terkait dengan masalah lain yang mana pengaruhnya sulit dipisahkan (Pettigrew, 1992). Namun salah satu penyebab penting keberhasilan sebuah bisnis adalah faktor manusia yaitu kemahirannya (Aaker, 1984 ; Oliver, 1998). Berdasarkan banyak penelitian yang telah dilakukan, berbagai aspek pengukuran kinerja telah diidentifikasi. Pengukuran kinerja meliputi berbagai metode yang diterapkan oleh suatu pihak atau organisasi untuk berada pada tingkat yang lebih baik (Parsons, 2001) .

Oleh karena itu perlu adanya kajian terpadu tentang berbagai aspek modal manusia terutama ketika dikaitkan dengan kinerja usaha. Hal ini dapat ditunjukkan dari penelitian yang menegaskan beberapa aspek modal manusia dalam menjelaskan beberapa aspek kinerja perusahaan (Bruderl dkk. 1992; Gimeno dkk. 1997; Pennings dkk. 1998; Pasanen 2003), dan termasuk pula dalam hal pertumbuhan dan *survival* usaha (Westhead 1995; McGregor dkk. 2004). Dengan demikian, penting membuat kajian empiris tentang berbagai aspek modal manusia yang mencakup berbagai aspek modal manusia secara lebih komperhensif, seperti aspek pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kewirausahaan, untuk dikaitkan dengan kepentingan peningkatan kinerja usaha.