

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konsep Modal Manusia

Modal manusia memiliki peran penting dalam penciptaan nilai ekonomi dan bisnis (McGregor dkk. 2004; Karami dkk. 2006). Modal manusia meliputi semua proses yang mampu memicu tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dan melahirkan pengusaha yang kompetitif dan 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). Oleh karena itu, pembangunan manusia harus dilakukan agar kualitas manusia dapat ditingkatkan untuk kepentingan pembangunan ekonomi khususnya melalui peningkatan kualitas SDM industri.

Konsep modal manusia menurut pandangan modern mulai dipelopori oleh Schultz (1960) dan Becker (1964). Dalam perkembangannya, konsep modal manusia dapat dijelaskan sebagai kemampuan atau kapasitas baik sejak lahir atau keturunan maupun pengumpulan yang dibentuk selama usia bekerja secara produktif diikuti dengan bentuk-bentuk modal atau input lain yang bertujuan untuk mencapai keamanan ekonomi. Definisi lain menyebutkan secara lebih spesifik konsep modal manusia pada dasarnya adalah pendidikan atau intelektual, keterampilan dan pengalaman kerja (Yan dkk. 2003). Istilah modal manusia selanjutnya pada umumnya didefinisikan sebagai akumulasi pendidikan, termasuk pengetahuan dan keterampilan pada usia kerja yang terkumpul melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman.

Kajian tentang pencapaian kualitas SDM pengusaha mulai mendapat perhatian oleh pemerintah di berbagai negara. Seperti terjadi di Amerika Serikat dari penelitian Bates (2005) telah membuktikan bahwa meskipun industri kecil mendapat pemberian modal (*kapitalisasi*) yang besar saat memulai bisnis (*start-up*), namun tetap gagal karena diyakini akibat pengaruh pencapaian yang lebih rendah dalam pendidikan dan pengalaman spesifik bidang bisnis yang digeluti. Demikian juga pada industri kecil di Indonesia, berbagai bentuk bantuan modal dan insentif telah diberikan oleh pemerintah Indonesia, namun semuanya tidak memberikan hasil yang menggembirakan (Thee 2006).

Walaupun modal manusia telah diyakini memiliki peran penting bagi perekonomian dan bisnis namun berbagai penelitian gagal membuktikan signifikansinya. Sering ditemukan hasil penelitian modal manusia yang tidak signifikan (misalnya dalam kajian Pritchett 1997; Wayne et al. 1999; Pennings dkk. 1998; Dolton & Vignoles 2000). Penelitian tersebut biasanya lebih berfokus pada penelitian bersifat modal manusia kuantitatif, yaitu aspek modal manusia yang diukur menggunakan ukuran seperti tahun dan tingkat pendidikan (Bruderl dkk. 1992; Cooper et al. 1994; Gimeno dkk. 1997) atau melalui jumlah tahun pengalaman bekerja (Evans & Leighton 1989; Bruderl dkk. 1992). Sedangkan pengukuran secara kualitatif terhadap aspek modal manusia sering diabaikan dalam banyak studi yang telah dilakukan. Misalnya tidak memasukkan variasi pengalaman untuk mengukur pengalaman. Tidak memasukkan kualitas pelatihan atau kesesuaian latihan dalam mengukur pelatihan, serta tidak memperhatikan jenis keterampilan yang diperlukan ketika mengukur aspek keterampilan.

Perlu ditekankan bahwa aspek pengetahuan dan keterampilan yang bersifat kualitatif merupakan satu sumber yang penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan berbagai aspek modal manusia yang bersifat kualitatif. Misalnya untuk membedakan antara jenis keterampilan atau jenis pengalaman yang kemungkinan dapat lebih baik diketahui perannya terkait dengan kinerja. Selanjutnya dengan memasukkan aspek kualitas modal manusia yang diukur secara kualitatif, kemungkinan berbagai aspek modal manusia yang memiliki peran terhadap kinerja dapat dipahami dengan lebih baik untuk pembangunan kualitas SDM terutama bagi pengusaha.

Penelitian terdahulu tentang modal manusia kebanyakan hanya mencakup satu atau dua aspek saja secara terpisah. Begitu juga ketika menganalisis hubungannya dengan aspek kinerja, kebanyakan penelitian hanya mengkaji satu atau dua aspek kinerja saja dan seringkali menghasilkan signifikansi penelitian yang tidak pasti (Susanne, 2009; Clark, 2003; Hudson et al. 2001). Dimungkinkan hal itu disebabkan oleh tidak tepatnya penentuan keterkaitan antara aspek modal manusia yang dipilih, dan pengukuran setiap aspeknya.

Pemikiran ini sesuai dengan penelitian oleh McGregor dkk. (2004) yang menjelaskan kembali pemikiran tentang konsep modal manusia dengan mengaitkan

pada model transisi hubungan pekerjaan untuk sebuah ekonomi baru. Dinyatakan bahwa perlunya memikirkan kembali berbagai kemampuan yang diperlukan oleh para manajer dan karyawan untuk kinerja suatu bisnis. Perkembangan teori dan penyusunan model harus dimasukkan berbagai faktor termasuk tipe sumber daya manusia yang khusus, isu keterampilan dan kemampuan, kepatuhan industri (*industrial compliance*), perilaku personel yang diperlukan oleh suatu pekerjaan modern, dan konsep keterampilan yang lebih sesuai. Singkatnya, modernisasi pekerjaan membutuhkan konsep baru melalui modal manusia.

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* perusahaan (Westhead 1995; McGregor dkk. 2004). Dengan demikian, penting membuat kajian empiris tentang berbagai aspek modal manusia yang mencakup aspek-aspek berbagai aspek modal manusia terutama aspek pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, kewirausahaan dan jaringan.

## **B. Modal Manusia dan Kinerja Usaha**

Penelitian awal konsep modal manusia oleh Theodore Schultz, seorang pakar ekonomi empiris, dan pemenang Nobel, memulai kajian tentang sumber daya manusia ini sejak tahun 1960-an dan menekankan pentingnya investasi modal manusia dalam proses pembangunan. Dia telah menulis buku berjudul *Transforming Traditional of Farm*, terbit pada tahun 1964. Sebagaimana dicatat dalam *Biography of Theodore William Schultz (1902-1998)* bahwa dia telah menghadiri berbagai konferensi dan ketika mengunjungi ladang pertanian serta melakukan wawancara kepada petani hingga mendorong munculnya gagasan baru tentang modal manusia. Ia mempelopori bersama Gary Becker dan Jacob Mincer. Setelah perang dunia II, dalam catatannya melalui wawancara dengan seseorang petani tua yang bekerja dalam ladang pertanian miskin, namun mereka terlihat tetap bahagia. Sewaktu beliau menanyakan mengapa

mereka tetap bergembira meskipun lemah dan miskin, mereka menjawab bahwa mereka tidak lemah atau miskin sebab mereka telah bekerja keras untuk mengirim empat anak-anaknya ke perguruan tinggi dan anak-anak itu akan menjadi produktif karena pendidikan mereka. Schultz telah merumuskan konsep ini sebagai modal manusia, yaitu modal yang dihasilkan dengan berinvestasi dalam pengetahuan.

Menurut Becker pendidikan yang diterima di sekolah, pelatihan komputer, belanja kesehatan, pendidikan yang baik dan tepat waktu, serta kejujuran juga merupakan modal. Kondisi ini dapat dilihat bahwa seseorang itu akan lebih mudah untuk meningkatkan pendapatan dan kesehatan serta dapat menjamin kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, pakar ekonomi telah bersepakat untuk memberi lebih memperhatikan biaya atas pendidikan, pelatihan dan kesehatan yang merupakan investasi penting untuk modal manusia. Ia dikatakan modal manusia adalah karena manusia tidak dapat dipisahkan dari pengetahuan, keterampilan dan kesehatan yang tidak ternilai dari uang dan asset fisik (*The Concise Encyclopedia of Economics* 2002).

Becker menambahkan bahwa pendidikan formal bukanlah merupakan satu-satunya cara untuk investasi dalam modal manusia. Selain investasi dalam pendidikan, para pekerja juga harus belajar dan bergabung latihan melalui pelatihan di luar waktu bekerja terutama untuk pekerjaan yang tidak tetap. Hal ini karena di kebanyakan perguruan tinggi tidak menyediakan pelatihan tersebut kepada siswa saat mereka berada di perguruan tinggi. Oleh karena itu, untuk memasuki dunia kerja khususnya pekerjaan tidak tetap, calon tenaga kerja ini harus menghadiri program pelatihan secara formal maupun informal. Untuk beberapa pekerjaan telah tersedia latihan saat bekerja pada para karyawan. Namun jumlah pelatihan yang tersedia di tempat kerja adalah terbatas dari segi waktunya. Dengan demikian, pelatihan di luar waktu bekerja juga sangat diperlukan khususnya untuk memahami sesuatu pekerjaan yang rumit yang lebih membutuhkan waktu yang panjang.

Selain memiliki peranan penting dalam pembangunan suatu negara, modal manusia juga secara khususnya penting untuk kebutuhan produksi. Melalui penelitian Centre for the Study of Living Standard (2003) dinyatakan bahwa pembangunan dalam perspektif modal secara mudah dijelaskan dalam modal manusia, apakah dalam aspek pendidikan, keterampilan, maupun kesehatan. Tanpa berbagai keterampilan manusia

tidak dapat berhasil memanfaatkan modal untuk produksi, dan menggunakan sumber-sumber alam untuk pembangunan ekonomi. Penelitian tersebut juga turut menyatakan bahwa pembangunan modal manusia dapat dilakukan secara formal dan informal. Modal manusia secara formal dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan proses informal pula tersedia secara komprehensif yang diperoleh melalui pengalaman bekerja atau dengan melakukan sebuah bisnis.

Proses pembelajaran aktif bagi pengusaha dapat diperoleh melalui pengetahuan kognitif. Sedangkan proses non-kognitif merupakan pemupukan modal manusia yang diperoleh dan dikumpulkan secara spontan. Proses non-kognitif dapat dilihat melalui masa lampau pengusaha dan mungkin juga dapat dilihat pada lingkungannya. Misalnya, ia dapat dilihat dari latar belakang ibu atau bapaknya apakah merupakan pengusaha atau tidak, atau mungkin dapat dilihat pada sesuatu daerah atau tempat di mana ia dilahirkan dan dibesarkan. Proses formal dapat dianggap sebagai satu hal yang mendahului (antecedent) kepada kemampuan kewirausahaan. Sedangkan proses informal berupa tugas dan perilaku yang menghasilkan kemampuan-kemampuan kewirausahaan tersebut. Dengan demikian, proses pengumpulan modal manusia formal maupun informal sangat membantu pengusaha mencapai kemampuan dalam berbagai bidang seperti bidang keuangan, manajemen dan pemasaran.

Susanne (2009) dalam penelitian empirikalnya telah menganalisis hubungan antara modal manusia dan pertumbuhan ekonomi untuk mendapatkan penjelasan tentang kepentingan variabel modal manusia. Hasil penelitian yang diperoleh sejauh ini adalah hasil yang masih meragukan. Ia berpendapat bahwa temuan yang meragukan ini mungkin karena pengukuran modal manusia yang tidak tepat. Oleh karena itu, penelitiannya dilanjutkan untuk menganalisis bagaimana data modal manusia dikumpulkan dan diukur, serta apakah ia benar-benar mempengaruhi keputusan empiris antara modal manusia dan pertumbuhan ekonomi. Hasil proses investasi modal manusia dianalisis dalam bentuk model ekonometrik biner. Temuan penelitian menunjukkan bahwa modal manusia sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi, namun penelitian tersebut telah menegaskan bahwa penemuan hasil penelitian adalah tergantung pada ketepatan pengukuran terhadap modal manusia.

Sedangkan terkait dengan kinerja perusahaan, ada beberapa penelitian yang menegaskan bahwa modal manusia merupakan faktor penting dalam menjelaskan kinerja perusahaan (Bruderl dkk. 1992; Gimeno dkk. 1997; Pennings dkk. 1998). Rahmah Ismail (2008) mencatat bahwa pembangunan sumber daya manusia terbukti penting dalam meningkatkan kinerja IKM. Kondisi ini telah dibuktikan melalui analisis terhadap data primer. Tabel silang dan pengujian ekonometrik yang dilakukan mampu menunjukkan hubungan yang signifikan antara beberapa variabel modal manusia dengan kinerja perusahaan. Oleh karena itu aspek pembangunan modal manusia harus diperkuat untuk meningkatkan pencapaian modal manusia dan akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Pasanen (2003) melalui penelitiannya tentang kesuksesan bisnis menunjukkan bahwa pengusaha seharusnya menjamin bahwa perusahaan memiliki efisiensi yang cukup memadai. Pada satu sisi, pengusaha seharusnya memiliki pendidikan yang cukup dan pada sudut lain pula pengusaha harus juga memiliki pengalaman bekerja yang beragam khususnya dalam pemasaran dan produksi dan berbagai tugas manajemen. Hasil penelitian ini mendorong lebih lanjut untuk mengidentifikasi peran pendidikan dan berbagai pengalaman ke pada kinerja perusahaan dalam industri kecil.

Aspek pendidikan dipandang penting untuk para pengusaha baik pendidikan berbentuk ilmiah, teknologi dan seni liberal yang ada di perguruan tinggi yang mana dapat mendorong seseorang untuk berpikir secara terbuka dari apa yang mereka ketahui sebelumnya. Hal ini mengkaitkan 'pengetahuan praktis' dan 'pengetahuan ilmiah', dengan memberikan penekanan pada cara yang lebih baik yang mana para pengusaha lebih memanfaatkan peluang yang ada (Swedberg 2000).

Namun demikian, penelitian tentang kontribusi dari pengumpulan modal manusia terhadap pertumbuhan ekonomi sering memberikan hasil yang kurang meyakinkan. Meskipun pendidikan dipandang sebagai faktor terpenting dalam modal manusia, tetapi melalui penelitian terdahulu yang dilakukan sulit untuk memperoleh efek langsung hubungannya dengan kinerja bisnis. Seperti mana Clark (2003) melalui penelitian yang telah dilakukan menemukan hasil yang tidak konsisten terkait efek modal manusia pendidikan.

Wijewardena dan Tibbits (1999) melalui penelitian mereka telah menjelaskan tentang tipe sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja yang diukur dari kesuksesan atau pertumbuhan perusahaan. Aspek-aspek tersebut jika dirumuskan dalam terminologi konsep modal manusia dapat lebih ringkas, yaitu pengalaman, keterampilan, pendidikan, jaringan, pelatihan, dan kewirausahaan. Aspek pengalaman mencakup tipe pengalaman kewirausahaan ibu-bapak pengusaha, pengalaman yang luas, pengalaman memulai bisnis, pengalaman berusaha, pengalaman dalam manajemen dan kewirausahaan, pengalaman melakukan bisnis yang sama, dan pengalaman sebagai pemilik. Aspek keterampilan mencakup tipe kemampuan untuk memuaskan pelanggan, bisa mendapatkan target pasar (*market niche*), memberi layanan yang bagus, tim manajemen yang bagus, berpengetahuan praktis (*know how*), kemampuan mengelola, kemampuan melakukan tugas, kemampuan dapat berhubungan secara baik dengan klien. Aspek pendidikan mencakup aspek-aspek pendidikan pemilik dan pengetahuan pemilik. Aspek jaringan mencakup aspek-aspek seperti memiliki jaringan kerja yang bagus dan menjadi anggota kelompok industri. Aspek pelatihan pula meliputi pelatihan yang pernah diterimanya. Sedangkan aspek kewirausahaan mencakup kreativitas, dan pengalaman kewirausahaan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting sebagai elemen pada pembangunan sumber manusia. Pelatihan merupakan pelengkap kepada pendidikan. Menurut Taylor dan Plummer (2003) menyatakan bahwa hanya dengan pendidikan saja tidak mampu untuk menjalani hidup seseorang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak memberikan individu dengan kemampuan untuk memahami aspek ekonomi dan masyarakat di mana mereka tinggal dan proses perubahan yang ada disekelilingnya (Hudson et al. 2001). Latihan dapat lebih berkonsentrasi pada usaha memperoleh sumber daya manusia dengan keterampilan khusus atau membantu seseorang memperbaiki kekurangannya dalam pencapaian pretasi dirinya (Gomez dkk. 1998). Oleh karena itu disamping aspek pendidikan perlu adanya pelatihan sebagai tambahan kepada aspek modal manusia.

Pengalaman kerja merupakan satu dari aspek sering digunakan dalam mengukur modal manusia. Pengalaman kerja adalah merupakan pengetahuan atau kemampuan kerja yang diperoleh oleh seseorang karena melakukan pekerjaan dalam jangka waktu

tertentu (Depnakertrans 2006). Pengalaman kerja biasanya dibedakan melalui waktu kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja pengusaha tidak hanya diukur dari waktu kerja, tetapi perlu juga dikaji tentang jumlah pengalaman yang ada. Hal ini karena jumlah pengalaman bukan berarti kualitas lebih tinggi, tetapi apa saja pengetahuan atau kemampuan yang diperoleh dalam periode seseorang itu berada dalam alam pekerjaan (Aaker 1984).

Dengan demikian dapat difahami arti penting pengalaman bekerja atau pengalaman mengelola perusahaan secara umum berperan terhadap kinerja bisnis (Ardichvili dkk. 2003; Davidsson & Honig 2003). Hal ini menyebabkan para peneliti menyarankan bahwa meneruskan pengalaman pengusaha yang sebelumnya atau yang ada saat ini akan sangat berguna untuk meningkatkan manfaat pembelajaran kewirausahaan untuk pengusaha baru (Cope & Watts 2000; O'Sullivan 2000). Oleh karena itu, adalah penting untuk kita mengidentifikasi bentuk pengalaman yang berperan atas kinerja industri kecil.

Penelitian Martin dan Staines (1994) yang menganalisis tentang manajemen perusahaan kecil menyatakan bahwa dari data kuesioner menunjukkan bahwa manajer perusahaan kecil harus memiliki ketrampilan teknis yang komprehensif dalam industri mereka. Analisis faktor menunjukkan perbedaan terhadap kepentingan relatif yaitu keterampilan teknis dan keterampilan manajemen yang mana keterampilan teknis yang baik adalah merupakan faktor terpenting dalam menjalankan perusahaan kecil yang berhasil. Data dari penelitian ini menegaskan pentingnya melaksanakan beberapa ketrampilan pribadi untuk perusahaan kecil

Kemampuan atau ketrampilan yang ada pada karyawan akan membawa kepada perlunya berbagai keterampilan yang berperan penting untuk pembangunan modal manusia pengusaha industri kecil. McLeish (2002), Smith dan Comyn (2003) telah melakukan pengembangan *employability skill*. Istilah *employability skill* (keterampilan kerja) ini berdasarkan pada hasil penelitian proyek bersama di antara Departemen Pendidikan, Sains dan Pelatihan, Commonwealth of Australia, dan The Australian National pelatihan Authority (ANTA) yang dilaksanakan dan telah dilaporkan dalam Business Council of ACCI (McLeish 2002; Smith & Comyn 2003). Aspek keterampilan kerja tersebut terdiri dari keterampilan berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal*

*Skills*), keterampilan inisiatif dan berbisnis (*Initiative dan Enterprise Skills*), keterampilan belajar (*Learning Skills*) dan keterampilan menerapkan kerja (*Workplace Skills*). Namun, untuk mempelajari semua aspek tersebut harus disertakan dengan berbagai komponen dan indikator lain. Semua aspek tersebut merupakan aspek keterampilan yang masih baru dan dikenal sebagai *employability for the future* oleh ACCI. Keterampilan tersebut diyakini memiliki kesesuaian dalam pembangunan modal manusia pengusaha industri kecil. Saat ini, masih belum ditemukan aspek tersebut dipakai sebagai dasar penelitian modal manusia.

Sedangkan aspek Kewirausahaan terpercaya mampu memiliki implikasi positif yang universal atas kinerja. Hyrsky (2000) dalam penelitian tentang analisis faktor pada keragaman cabang kewirausahaan untuk kaum pengusaha dan manajer industri kecil di Eropa, Amerika Utara, Austria, dan Australia menunjukkan bahwa bidang kewirausahaan adalah memiliki potensi, komitmen dan keyakinan pada pekerjaan, memiliki nilai-nilai ekonomi dan keluaran, resiko, inovatif dan berprestasi.

Dari catatan Wijewardena dan Tibbits tersebut mendorong untuk membuat kajian empiris tentang berbagai aspek modal manusia yang mencakup berbagai aspek. Aspek-aspek berbagai aspek modal manusia tersebut didukung dengan berbagai peneliti lain dapat dirumuskan diantaranya meliputi aspek pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, kewirausahaan dan jaringan.

Dari berbagai kajian yang ada dapat dilihat bahwa terdapat berbagai aspek-aspek sumber daya manusia yang dapat diringkas ke dalam konsep modal manusia, diantaranya adalah pengalaman, keterampilan, pendidikan, jaringan, pelatihan dan kewirausahaan. Pengumpulan modal manusia bertujuan untuk mendorong kreativitas, rasa ingin tahu, berpikiran terbuka dan keterampilan, yang semua ini memberikan kontribusi terhadap inovasi dan peningkatan kinerja.

Namun demikian, kebanyakan penelitian yang lalu menunjukkan bahwa hubungan modal manusia dengan kinerja adalah tidak signifikan yang mana penelitian tersebut biasanya lebih terkonsentrasi pada sifat kuantitatif modal manusia. Sebaliknya, penelitian-penelitian yang dilakukan juga harus mempertimbangkan pada aspek modal manusia yang bersifat kualitatif seperti pengalaman, keterampilan dan kewirausahaan.