

Pengembangan *Human Capital* di Dunia Pendidikan

Aini Ali Agustini¹, Annisa Kania Fauzani Tarigan²

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: ainialiagustinii@gmail.com

²STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: akaniaftarigan@stittualfarabi.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
21-07-2023

Direvisi:
29-07-2023

Diterima:
07-08-2023

Keywords : Development, Human Capital, Education

ABSTRACT

This paper is a literature review that aims to explore effective human capital development strategies in the education sector. Quality human capital is a key factor in achieving quality and sustainable education goals. This study conducted an analysis of the literature to identify approaches and practices that have been proposed and implemented in the development of human capital in the education sector. Some of the strategies discussed in the literature include: increasing the recruitment and selection of teaching staff, professional development and ongoing training, performance monitoring and evaluation, talent management, leadership development, and student empowerment. The results of this literature review provide insight into strategies that have proven effective in improving the quality and development of human capital in the educational context.

ABSTRAK

Paper ini merupakan tinjauan literatur yang bertujuan untuk menggali strategi pengembangan *human capital* yang efektif dalam sektor pendidikan. *Human capital* yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Penelitian ini melakukan analisis literatur untuk mengidentifikasi pendekatan dan praktik yang telah diusulkan dan diterapkan dalam pengembangan *human capital* di sektor pendidikan. Beberapa strategi yang dibahas dalam literatur meliputi: peningkatan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, pengembangan profesionalisme dan pelatihan berkelanjutan, pemantauan dan evaluasi kinerja, manajemen talenta, pembangunan kepemimpinan, dan pemberdayaan siswa. Hasil tinjauan literatur ini memberikan wawasan tentang strategi-strategi yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan *human capital* dalam konteks pendidikan.

Kata Kunci : Pengembangan, *Human Capital*, Pendidikan

Corresponding Author : Aini Ali Agustini, STIT NU AL-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: ainialiagustinii@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran krusial dalam pembangunan manusia dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, penting untuk memperhatikan pengembangan *human capital* di sektor pendidikan. *Human capital* dalam konteks pendidikan merujuk pada kualitas, kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan individu yang berkontribusi pada kemajuan dan produktivitas dalam konteks pendidikan (Rakhmawati, 2023). Strategi pengembangan *human capital* dalam dunia pendidikan menjadi kunci penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, memperbaiki proses pembelajaran, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Melalui strategi yang tepat, potensi individu, termasuk tenaga pendidik dan siswa, dapat ditingkatkan untuk mencapai prestasi akademik yang optimal dan meningkatkan kualitas kehidupan secara keseluruhan (Prasojo dkk., 2017).

Selain itu, kita juga akan membahas pentingnya strategi pengembangan *human capital* dalam mencapai tujuan pendidikan yang efisien dan efektif. Dalam era perkembangan teknologi dan tantangan global yang semakin kompleks, strategi pengembangan *human capital* menjadi semakin relevan dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan dan berkontribusi secara signifikan dalam masyarakat. Perlakuan karyawan sebagai *human capital* menjadi amat diperlukan dalam dunia pendidikan, mengingat beberapa hal antara lain: adanya *asesmen* lembaga pendidikan berupa akreditasi sekolah/ perguruan tinggi, lembaga pendidikan perlu menjamin mutu lulusannya, dan pentingnya kualitas yang baik bagi sekolah/ perguruan tinggi untuk menarik minat masyarakat sehingga keberlangsungan lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik mengarah pada kemapanan dan kemajuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengemukakan strategi pengembangan *human capital* dalam dunia pendidikan dan mengulas mengenai urgensinya. Melalui kajian dari berbagai literatur yang ada secara cermat dan analisis mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang pentingnya strategi pengembangan *human capital* dalam dunia pendidikan. Dalam *paper* ini, kita akan mengeksplorasi pendekatan yang bermanfaat untuk menerapkan strategi pengembangan *human capital* dalam konteks pendidikan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan secara umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur dengan menelusuri dokumen dan berbagai literatur yang tersedia (Hikmat, 2011). Penelitian ini juga menerapkan paradigma kualitatif di mana datanya berupa konsep yang bersifat deskriptif (Simanjuntak, 2014), untuk menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang Strategi Pengembangan Human Capital dalam sektor pendidikan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti keterbatasan pada akses ke sumber literatur tertentu, keberagaman metode penelitian dalam artikel yang dianalisis, dan potensi bias dalam pemilihan artikel. Namun, upaya telah dilakukan untuk meminimalkan bias dan mencapai tinjauan literatur yang sekomprehensif mungkin. Dengan menggunakan metodologi tinjauan literatur ini, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang strategi pengembangan *human capital* dan memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan intervensi yang efektif dalam mengelola gangguan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian *Human Capital*

Konsep *human capital* merupakan cara pandang perusahaan terhadap karyawannya secara filosofis yang menekankan pada pengertian bahwa manusia merupakan salah satu modal

utama dalam perusahaan dengan nilai dan jumlah yang tidak terhingga (Talenta Indonesia, 2022). *Human capital* memandang manusia dapat dikelola dalam suatu proses, yang pada akhirnya menghasilkan *value creations* bagi para stakeholders seperti pemegang saham, konsumen, karyawan dan masyarakat. Jac Fiz-enz sebagai salah satu pencetus ide mengenai *Human Capital* dalam bukunya *The ROI of Human Capital* memaparkan bahwa pegawai, sebagai bagian dari sumber daya di dalam perusahaan, menyedot biaya hingga 40% dari biaya umum dan administrasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mencermati *return of investment* dari proses pengelolaan kekayaan manusianya (*human assets*) sebagai suatu faktor *capital* yang sangat signifikan dalam proses produksi.

Human capital merupakan unsur yang sangat penting di dalam organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya jika dikerahkan secara keseluruhan akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Lengnick Hall & Cynthia A. (2003: 3) menyatakan “*human 6 capital is the know, how, skill and capabilities of individual in organization. Human capital reflect the competencies people bring to their work*”. Artinya bahwa modal manusia merupakan bagaimana mengetahui keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi. Modal manusia mencerminkan kompetensi seseorang dalam bekerja. Pengertian tersebut terlihat bahwa *human capital* merupakan faktor penting dalam organisasi, karena dapat memberikan sumbangan besar bagi kemajuan dan perkembangan organisasi.

Menurut Prasajo et.al (2017), “Konsep *human capital* diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz melalui pidatonya yang berjudul “Investment in Human Capital”, di hadapan para ekonom Amerika pada tahun 1960. Para ekonom sebelumnya hanya mengenal *capital* fisik berupa alat-alat, mesin, dan peralatan produktif lainnya yang diperkirakan memberikan kontribusi kepada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan. Seiring berkembangnya zaman, teknologi saja tidak cukup menjadi alasan untuk memberikan kontribusi keberhasilan pada suatu organisasi, untuk mengelola teknologi yang semakin pesat membutuhkan tenaga yang cukup terampil secara pikiran”(Prasajo dkk., 2017)

Suryadi (1999: 52) menyatakan *human capital* menunjuk pada tenaga kependidikan yang merupakan pemegang kapital sebagaimana tercermin di dalam keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas kerja tenaga kependidikan. Pendidikan sebagai suatu sarana pengembangan kualitas tenaga kependidikan memiliki kontribusi langsung terhadap pertumbuhan segala aspek yang ada di dalam diri tenaga kependidikan itu sendiri. Ostrom (2000: 175) menyatakan *human capital* sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang dan diperlukan untuk melakukan suatu kegiatan. Robert M. Z Lawang (2004: 10) menyatakan “merumuskan *human capital* sebagai kemampuan yang memiliki tenaga kependidikan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman dalam bentuk keterampilan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut.” Coleman (1998: 373) menyatakan “*human capital* diciptakan dengan mengubah tenaga kependidikan dengan memberikan mereka keterampilan dan kemampuan yang memungkinkan mereka bertindak dengan alternatif yang tidak biasa.”

Pengembangan *human capital* melalui pendidikan dan pelatihan termasuk juga meningkatkan produktivitas kerja human dalam praktik atau mengimplementasikan pendidikan dan pelatihan yang telah ditempuh yang diukur dalam bentuk pengalaman kerja. Produktivitas *human capital* merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Produktivitas *human capital* tinggi dibuktikan adanya peningkatan efisiensi (waktu dan tenaga) dan sistem kerja, dan peningkatan keterampilan pegawai.

Pengembangan *human capital* ini berhubungan dengan peningkatan kapasitas individu/karyawan yang berkaitan dengan *knowledge, skills, intellectual* atau emosional yang

diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik (Endri, 2010). Pengembangan ini dilakukan karena setiap tenaga kependidikan membutuhkan suatu ilmu dalam peningkatan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan, pengalaman, keahlian, dan kemampuan yang dapat dikembangkan dengan harapan para tenaga kependidikan dapat meningkatkan karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari tenaga kependidikan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan tenaga kependidikan.

B. Pengembangan Human Capital dalam Dunia Pendidikan

Beberapa tugas bagi lembaga pendidikan dalam pengembangan *human capital* di dunia pendidikan antara lain sebagai berikut.

1. Rekrutmen dan Seleksi. Hal terpenting dalam proses ini adalah mencari kandidat terbaik tenaga pendidik/kependidikan melalui proses rekrutmen yang terbuka (Redaksi OCBC NISP, 2022). Proses rekrutmen yang efektif dan seleksi tenaga pendidik yang berkualitas berperan penting dalam pengembangan *human capital*. Strategi pengembangan *human capital* harus memperhatikan kualitas dalam merekrut dan memilih individu yang memiliki kompetensi dan dedikasi dalam bidang pendidikan (Putri & Karwanto, 2021).
2. Pengembangan Profesionalisme Guru: Hal ini dapat ditempuh dengan cara memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kontribusi guru terhadap pengembangan *human capital* (Mustofa, 2007).
3. Pelatihan Berkelanjutan: Penyediaan pelatihan yang berkelanjutan untuk guru dan tenaga pendidik lainnya penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pelatihan yang relevan dan berkualitas dapat memperkaya *human capital* di sektor pendidikan.
4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja. Ini dilakukan dengan cara melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengembangan *human capital*. Hal ini memungkinkan adanya intervensi dan peningkatan yang diperlukan dalam pengembangan mereka (Tampubolon, 2016).
5. Pengelolaan Talenta: Mengenali dan mengelola potensi dan bakat individu dalam sektor pendidikan adalah strategi penting untuk pengembangan *human capital*. Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi individu, strategi pengembangan dapat difokuskan pada pengembangan talenta yang optimal.

PENUTUP

Berdasarkan kajian ini, diperoleh bahwa Pengembangan human capital ini berhubungan dengan peningkatan kapasitas individu/karyawan yang berkaitan dengan knowledge, skills, intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Beberapa hal yang krusial dilakukan untuk pengembangan human capital di dunia pendidikan antara lain: rekrutmen dan seleksi yang berkualitas, pengembangan profesionalisme guru, pelatihan yang berkelanjutan, pemantauan dan evaluasi kinerja, dan pengelolaan talenta.

DAFTAR PUSTAKA

- Endri, E. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 72131.
- Hikmat, M. M. (2011). *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra* (1 ed.). Graha Ilmu.
- Mustofa, -. (2007). Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 4(1), Art. 1. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.619>
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *MANAJEMEN STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM PENDIDIKAN*. UNY Press.
- Putri, S. A. A. K., & Karwanto, K. (2021). Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(1), 229–239.
- Rakhmawati, S. Y. (2023). Optimalisasi RKAS Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Pengembangan Human Capital Di SMKN 3 Tuban. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), Art. 3. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1260>
- Redaksi OCBC NISP. (2022, Oktober). *Human Capital: Pengertian dan Bedanya Dengan Human Resources*. <http://www.ocbcnisp.com/id/article/2022/10/13/human-capital-adalah>
- Simanjuntak, B. A. (2014). *Metode Penelitian Sosial (Edisi Revisi)* (1 ed.). Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Talenta Indonesia. (2022, Oktober 3). Simak Perbedaan Human Capital dan Human Resource. *PT Talenta Indonesia Raya*. <https://talentaindonesia.id/simak-perbedaan-human-capital-dan-human-resource/>
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papis Sinar Sinanti. <http://repo.uki.ac.id>