

---

## PERAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI SUATU NEGARA

Rizky Sahputra Ginting<sup>1</sup>, M. Chaerul Rizki<sup>2</sup>

[rizkysahputra06@gmail.com](mailto:rizkysahputra06@gmail.com)

Universitas Pembangunan Panca Budi

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya peran Human Capital dalam Pertumbuhan Ekonomi Suatu negara. Metode kualitatif yang dilakukan berdasarkan pencarian komprehensif dari berbagai database terkemuka telah digunakan untuk tujuan penelitian ini. Hasil dari penelitian menunjukkan human capital sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi. Pentingnya penelitian untuk pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara mempunyai tujuan untuk mengurangi kemiskinan, ketimpangan, pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pemerintah terus menghadapi tantangan ekonomi, antara lain jumlah tenaga kerja meningkat, populasi yang bertambah, kualitas sumber daya manusia, dan produktivitas daya yang rendah.*

**Kata Kunci:** *Human Capital, Entrepreneur, Pertumbuhan Ekonomi*

### PENDAHULUAN

Human capital atau modal manusia didefinisikan sebagai sumber daya, kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan yang tersedia dan diperoleh oleh individu untuk memaksimalkan kemampuan kerja mereka sendiri. Bahwa angkatan kerja yang sehat, berpendidikan dan produktif sangat penting dalam menentukan keberhasilan ekonomi jangka panjang. Hal ini bukan hanya penentu pertumbuhan ekonomi yang krusial tetapi juga berkontribusi dalam pengurangan ketimpangan yang merupakan bagian integral dari agenda ekonomi keberlanjutan. Human capital dan sosial berkontribusi pada pendapatan yang lebih tinggi, kepuasan hidup, dan kohesi sosial. Namun, studi tersebut menunjukkan terbatasnya ruang lingkup kebijakan publik untuk mengubah kualitas, ketersediaan, dan distribusi human capital dan sosial dalam jangka pendek. Negara berkembang telah membuat kemajuan yang berarti dalam mengurangi kesenjangan dengan negara maju dalam hal pencapaian sekolah, tetapi disadari bahwa kinerja ekonomi jangka panjang tidak dapat dicapai tanpa peningkatan kualitas pendidikan di negara berkembang.

Ketimpangan dalam distribusi kepemilikan tanah berdampak buruk pada institusi yang mempromosikan human capital. Dengan melakukan analisis biaya-manfaat dari investasi dalam human capital dan infrastruktur ditemukan berinvestasi dalam human capital menghasilkan keuntungan yang sedikit lebih tinggi di daerah pedalaman. Di China, pengaruh human capital pada pertumbuhan ekonomi China mungkin tidak langsung melalui investasi modal fisik. Pendidikan tingkat atas memainkan peran yang lebih penting daripada pendidikan dasar dan menengah dalam pertumbuhan ekonomi di China. Kajian tersebut menekankan pada peran komposisi human capital terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah. berinvestasi dalam human capital menghasilkan keuntungan yang sedikit lebih tinggi di daerah pedalaman. Di China, pengaruh human capital pada pertumbuhan ekonomi China mungkin tidak langsung melalui investasi modal fisik. Pendidikan tingkat atas memainkan peran yang lebih penting daripada pendidikan dasar dan

menengah dalam pertumbuhan ekonomi di China. Kajian tersebut menekankan pada peran komposisi human capital terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah.

Modal sosial dianggap memainkan peran ekonomi di pasar tenaga kerja dan dapat memiliki pengaruh baik dalam sistem yang dikelola atau dalam kasus kekuatan pasar. Human capital berkorelasi positif secara signifikan dengan modal fisik di negara berkembang seperti Pakistan dan India. Penelitian dampak pendidikan terhadap pertumbuhan pendapatan di India untuk periode 1966-1996 ditemukan bahwa pendidikan perempuan di semua tingkatan memiliki potensi untuk menghasilkan pertumbuhan ekonomi. Dengan menggunakan fungsi respon impuls untuk mengkonfirmasi, inovasi perubahan dalam investasi human capital pendidikan secara signifikan dan positif menjelaskan pergerakan perubahan dalam investasi human capital pendidikan, investasi human capital kesehatan, dan pertumbuhan PDB per kapita.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau pentingnya human capital yang muncul dari dekade terakhir. Disamping itu, penelitian ini akan mengeksplorasi literatur dan penelitian terkini tentang pentingnya human capital dalam pertumbuhan ekonomi. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memperluas wawasan dalam rangka perencanaan dan pengambilan kebijakan kaitannya dengan human capital.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yakni penelitian yang berfokus pada tujuan penelitian dengan menggunakan metodologi yang memungkinkan peneliti untuk menafsirkan fakta secara mendalam tanpa bergantung pada ukuran numerik. Fokusnya adalah pada pencarian makna nyata dan penemuan-penemuan segar. Pendekatan eksplorasi telah diterapkan pada Penelitian ini. Penelitian eksplorasi adalah pendekatan kualitatif yang melibatkan pengembangan pemahaman fenomena yang lebih dalam. Studi ini menganalisis literatur saat ini dan menyelidiki keadaan sumber daya manusia (SDM) sebagaimana laporan World Economic Forum (WEF).

Terdapat hubungan signifikan yang masuk akal antara human capital dan pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks pemeriksaan hubungan searah atau dua arah antara human capital dan pertumbuhan ekonomi, sangat penting untuk meneliti hubungan antara human capital dan pertumbuhan ekonomi. Studi ini mencoba untuk mengungkap human capital dengan menyebarkannya ke komponen kesehatan dan pendidikan, serta entrepreneur bila memungkinkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, studi ini memvisualisasikan efek individu dari komponen kesehatan, pendidikan, entrepreneur dari human capital terhadap pertumbuhan ekonomi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Human Capital**

Teori ekonomi berpendapat bahwa modal adalah aset milik perusahaan yang digunakan untuk mendapatkan keuntungan dalam jangka waktu tertentu. Aset lancar adalah koleksi properti yang dapat dicairkan dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan sekaligus. Sedangkan aset tidak lancar adalah sekelompok properti yang dapat digunakan sampai dengan 12 (dua belas) bulan. Aset tidak lancar dapat dibagi menjadi aset tetap dan properti immaterial. Aset tetap seperti tanah dan bangunan dan properti tidak berwujud seperti paten pada suatu produk. Modal manusia adalah salah satu komponen utama aset tidak berwujud dari suatu organisasi. Dalam kaitannya kekayaan hak paten, itu adalah hasil buah pemikiran intelektual seseorang. Dan itu dapat disebut sebagai human capital. Jenis capital yang berbeda dari yang dikenal selama ini di berbagai perusahaan

bisnis.

Hasil Studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) mengungkapkan bahwa strategi utama, seperti digitalisasi proses HCM, peningkatan kemampuan digital karyawan, dan transformasi budaya organisasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pengenalan sistem otomatis dan sumber daya pembelajaran digital telah meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Selain itu, menumbuhkan budaya inovasi, kolaborasi, dan transparansi telah memberdayakan karyawan untuk beradaptasi lebih efektif terhadap perubahan, meningkatkan ketahanan dan antusiasme mereka untuk tumbuh.

Pemenang hadiah nobel ekonomi tahun 1992 Gary S. Becker menggambarkan modal tidak hanya sebanyak rekening bank, modal atau pabrik yang dimiliki. Becker menyebut pendidikan, kursus pelatihan, pelatihan medis, kuliah tepat waktu, dan banyak lagi. Kejujuran dalam modal juga dalam arti bahwa itu meningkatkan kesehatan, pendapatan atau kenikmatan oleh seseorang untuk sebagian besar hidupnya.

Bisnis menggunakan tiga jenis modal: modal fisik (pabrik, saham, dll.), modal finansial (investasi), dan modal intelektual. Modal intelektual, didefinisikan sebagai “aset tetap nonfinansial-aset tidak berwujud”. Human capital merupakan salah satu komponen dari modal intelektual. Ini mewakili investasi yang dilakukan pada manusia dan meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan manusia seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kecukupan, kualitas bisnis, hubungan karyawan, kecerdasan emosional, kewirausahaan, fleksibilitas, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, pendidikan, dan kreativitas. Dalam bisnis, investasi pada manusia merupakan investasi yang paling sulit dikendalikan.

Hasil Studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) mengungkapkan bahwa strategi utama, seperti digitalisasi proses HCM, peningkatan kemampuan digital karyawan, dan transformasi budaya organisasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pengenalan sistem otomatis dan sumber daya pembelajaran digital telah meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Selain itu, menumbuhkan budaya inovasi, kolaborasi, dan transparansi telah memberdayakan karyawan untuk beradaptasi lebih efektif terhadap perubahan, meningkatkan ketahanan dan antusiasme mereka untuk tumbuh.

Setara dengan human capital dalam perekonomian yang merupakan bagian dari faktor produksi adalah tenaga kerja dan beroperasi untuk menghasilkan pendapatan. Individu harus menghasilkan barang atau jasa untuk mendapatkan upah. Namun, fokusnya bukan hanya kekuatan fisik individu tetapi juga pengetahuan, pengalaman, kemampuan berpikir analitis, dan nilai tak berwujud serupa. Kemudian, definisi human capital bukan hanya energi yang digunakan dalam komoditas atau jasa tetapi juga kualifikasi individu. Human capital kemudian dapat secara singkat didefinisikan sebagai kontribusi individu dan setiap jenis pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh individu. Karena human capital diterima sebagai kualifikasi yang diperoleh individu, dengan kata lain dinamika ekonomi, kualifikasi ini dapat diringkas sebagai semua jenis pengetahuan dan pengalaman yang meningkatkan produksi.

Hasil studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen unggul membantu mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, ditemukan bahwa keberhasilan strategi ini bergantung pada kolaborasi antara pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal. Studi ini memberikan pedoman praktis bagi institusi pendidikan untuk memasukkan strategi manajemen yang efektif sebagai bagian penting dari upaya mereka untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Materi human capital berbanding lurus dengan ekonomi negara. Namun, mungkin menyesatkan untuk mengaitkan efisiensi human capital hanya dengan peningkatan populasi suatu negara. Faktanya, sifat-sifat kuantitatif populasi menjadi menonjol di negara berkembang, sementara pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sifat kualitatif seperti pendidikan menonjol di negara maju. Ketika kita mempertimbangkan situasi hari ini, mudah untuk melihat bahwa bukan negara dengan populasi besar, tetapi mereka yang berpendidikan, sehat, dan berumur panjang lebih berkembang. Ciri-ciri seperti itu menunjukkan bahwa populasi yang besar saja tidak cukup untuk efisiensi human capital. Modal manusia adalah istilah yang mengacu pada nilai ekstra yang dapat dibawa orang ke organisasi tempat mereka bekerja. Human capital sangat penting dalam proses pertumbuhan ekonomi. Baik kesehatan, pendidikan, dan entrepreneurship merupakan aspek penting dari SDM. Individu yang sehat, berpendidikan, bertalenta dapat berkontribusi secara efektif dalam membangun SDM bagi negara yang merupakan bahan penting dalam proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi.

Penelitian yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi utama yang diterapkan meliputi evaluasi kualitas produk, pemanfaatan teknologi, pengembangan bisnis, dan hubungan dengan pelanggan dalam orientasi pasar global dan inovasi. Tantangan yang dihadapi antara lain pesaing, sumber daya manusia, jasa, pasar, bahan baku dan citra merek dalam jaringan pasar global dan efisiensi. Manusia merupakan komponen utama yang mempengaruhi kekayaan suatu bangsa. Hal ini dapat dipahami bahwa modal manusia merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan ekonomi. Modal fisik tidak akan ada artinya tanpanya. Human capital dianggap dalam proses pertumbuhan tidak hanya sebagai penyebab tetapi juga sebagai efek dari pembangunan atau pertumbuhan ekonomi. Hubungan timbal balik antara pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan human capital kemungkinan besar sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

### **Menyiapkan SDM Unggul**

Kualitas perguruan tinggi tidak lagi menjadi indikator utama kinerja universitas, melainkan kualitas lulusannya. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus mampu menjawab permasalahan kemajuan teknologi dan persaingan tenaga kerja pada masa revolusi industri 4.0. Keberhasilan negara dalam revolusi industri 4.0 tidak lepas dari inovasi SDM yang berkualitas 4.0. Dalam menjawab tantangan tersebut, perguruan tinggi dituntut menyesuaikan dalam berbagai hal seperti penyediaan kelengkapan sarana dan prasarana pembelajaran, restrukturisasi kurikulum dengan pendekatan digital yang secara keseluruhan akan berpengaruh tewujudnya SDM unggul. Kehidupan di era revolusi industri 4.0 memerlukan SDM yang lebih berkualitas dan profesional yaitu SDM yang dapat bersaing dalam arti positif, dapat bekerja sama, kreatif, dan inovatif. Kemampuan untuk berkompetisi salah satunya dihasilkan oleh kualitas pendidikan dan latihan yang berkualitas, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Lebih lanjut dijelaskan bahwa SDM yang unggul harus mempersiapkan dan mengimplementasikan terjadinya era disrupsi dalam era revolusi industri 4.0. Keterampilan tenaga kerja Indonesia perlu ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi digital.

Ekonomi kita sebenarnya didasarkan pada kewirausahaan, dan sejarah telah membuktikan bahwa dalam setiap penurunan ekonomi, dorongan kewirausahaan dan ketekunanlah yang membangkitkan perekonomian kembali. Yang pertama kali menggarisbawahi peran inovasi dalam proses kewirausahaan adalah Schumpeter. Proses penghancuran ekonomi kreatif, dimana kekayaan dihasilkan ketika struktur pasar yang mapan terganggu oleh pengenalan komoditas atau

layanan baru yang mengalihkan sumber daya dari perusahaan yang sudah mapan dan merangsang pertumbuhan perusahaan baru. Kunci dari siklus aktivitas ini adalah kewirausahaan: masuknya kombinasi inovatif baru yang kompetitif yang mendorong evolusi dinamis ekonomi. Dengan demikian, inovasi menjadi faktor penting yang digunakan untuk mencirikan kewirausahaan.

### **Human Capital dan Pertumbuhan Ekonomi**

Perluasan pengetahuan teknis dan sains meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan input lainnya dalam produksi. Lebih lanjut dijejelaskan bahwa aplikasi yang sistematis dari pengetahuan ilmiah terhadap produksi barang-barang telah meningkatkan secara besar-besaran nilai dari pendidikan, teknik pendidikan, dan praktik kerja, sementara pertumbuhan ilmu pengetahuan telah diwujudkan pada manusia, pada ilmuwan, sarjana, teknisi, manajer, dan kontributor lainnya terhadap output.

Hasil studi empiris dan inovasi teknologi telah menghasilkan pengarah energi yang luar biasa untuk human capital. Di semua negara dengan pertumbuhan permanen yang sukses, pendidikan, dan pelatihan telah memungkinkan negara untuk mengatasi perubahan metode produksi dan meningkatkan human capital. Jadi, setiap jenis investasi yang dilakukan pada SDM juga dapat dipandang sebagai kontribusi bagi perekonomian suatu negara. Saat menjelaskan pertumbuhan ekonomi, ahli teori neo-klasik menerima teknologi dan human capital sebagai faktor eksogen. Belakangan, teori neo-klasik mendukung hipotesis “Perkembangan teknologi menghilangkan masalah-masalah yang diakibatkan oleh pertambahan penduduk dan bahkan secara positif mempengaruhi pembangunan ekonomi”. Keberhasilan ekonomi memberikan kontribusi yang signifikan untuk investasi, terutama untuk human capital, dan juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas ekonomi.

Apa prioritas pemberdayaan SDM untuk mendorong transformasi ekonomi jangka panjang? Di luar kebangkitan human capital dalam jangka pendek dalam ekonomi baru, diperlukan transformasi di seluruh sistem ekonomi. Perbarui kurikulum pendidikan dan perluas investasi dalam keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan di pasar masa depan. Dengan cakrawala waktu jangka menengah, dimungkinkan untuk memetakan dan menentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendorong pasar masa depan, untuk mengembangkan pengetahuan baru dan mutakhir, dan untuk terlibat dalam produksi teknologi. Untuk menciptakan transformasi seperti menuju pekerjaan masa depan, ekonomi harus secara mendasar meningkatkan pelatihan teknis dan kejuruan serta pendidikan universitas untuk siswa dan pekerja secara berkelanjutan. Pembuat kebijakan juga harus berinovasi dan menyegarkan bagaimana kurikulum sekolah mengajarkan keterampilan inti yang harus diunggulkan untuk kemampuan inovasi di kemudian hari melalui kreativitas dan keterampilan berpikir kritis. Selain itu, untuk mendorong ekonomi dan masyarakat yang lebih baik, sistem pendidikan dan pelatihan perlu diperbarui tidak hanya untuk mempersiapkan generasi mendatang untuk pekerjaan di masa depan tetapi juga perlu mempersiapkan mereka untuk menjadi warga negara yang berkeadilan sosial. Teknologi baru dapat membuka kemampuan untuk meningkatkan akses ke pendidikan dan memperbarui kurikulum dengan irama yang lebih baik.

Memikirkan kembali undang-undang ketenagakerjaan untuk ekonomi baru dan menggunakan teknologi manajemen bakat baru untuk beradaptasi dengan kebutuhan baru tenaga kerja. Dengan pesatnya ekspansi digitalisasi dan adopsi teknologi baru di semua sektor, peraturan ketenagakerjaan perlu beradaptasi dengan bentuk-bentuk pekerjaan baru serta sinyal pasar tenaga

kerja yang baru. Format kerja baru, seperti bekerja di platform kerja online, membutuhkan bentuk regulasi dan standar kerja baru dalam ekonomi digital. Di seluruh platform ekonomi digital serta ekonomi tradisional, tren terkini telah melihat polarisasi upah, pemutusan hubungan gaji dan produktivitas, serta erosi upah ke tingkat dimana mereka tidak dapat menjamin standar hidup dasar di sejumlah negara. Tren ini menunjukkan kebutuhan untuk memeriksa kebijakan upah minimum dan upah layak yang dapat memastikan bahwa pekerja dapat memperoleh keuntungan berdasarkan keterampilan mereka dan menetapkan dasar untuk pasar tenaga kerja yang menguntungkan orang dan masyarakat serta perusahaan dan ekonomi. Tujuan yang sama menuntut pengenalan peraturan lebih lanjut dari waktu ke waktu yang dapat memastikan bahwa orang dewasa memiliki waktu luang untuk mempertahankan ikatan sipil dan keluarga, serta kesejahteraan subjektif.

Alat teknologi baru dapat mendukung adaptasi tenaga kerja dan menawarkan solusi bagi pemberi kerja dan sektor publik. Misalnya, jika alat teknologi baru dikelola dengan baik dapat membantu mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengklaim manfaat dan pajak, atau untuk memantau tantangan keberagaman dan inklusi. Alat baru tersebut juga dapat digunakan untuk meringankan beban pelaporan pemerintah, memungkinkan pengawasan sektor publik, yang membutuhkan tingkat beban sektor swasta yang lebih rendah. Memperluas infrastruktur dan inovasi perawatan lansia, penitipan anak dan perawatan kesehatan untuk kepentingan masyarakat dan ekonomi. Investasi publik yang luas dalam perawatan kesehatan dan perawatan anak serta infrastruktur perawatan orang tua dapat mendukung transformasi ekonomi yang lebih inklusif di masa depan sambil menawarkan banyak manfaat sosial. Misalnya, meningkatkan investasi di bidang kesehatan dapat mencapai tujuan ganda yaitu memperkuat kapasitas sistem kesehatan yang sudah tidak mencukupi sebelum pandemi, tetapi juga menawarkan area tambahan untuk meningkatkan lapangan kerja, terutama dalam pekerjaan penting yang baru dinilai kembali. Investasi ini dapat menciptakan kesiapsiagaan untuk keadaan darurat kesehatan baru dan mendorong inklusi yang lebih besar dengan memperluas akses ke perawatan kesehatan, terutama di antara populasi yang kurang terlayani. Investasi semacam itu juga penting untuk memperluas ekonomi perawatan bagi kaum muda dan orang tua. Skala investasi pemerintah di sektor ini berpotensi memberikan manfaat tambahan yang signifikan sekaligus memberi manfaat besar bagi masyarakat dan individu; khususnya wanita yang saat ini melakukan sebagian besar pekerjaan perawatan tidak berbayar.

Penggunaan teknologi dapat mendukung upaya untuk meningkatkan kesehatan dan perawatan, dan inovasi dalam model bisnis terkait, membuka kemungkinan untuk pekerjaan dengan upah yang membaik dan kualitas yang lebih bagus bagi para profesional industri kesehatan dan perawatan. Misalnya, teknologi baru dapat mendukung perawatan lansia untuk memperpanjang waktu yang dihabiskan di rumah daripada di rumah perawatan dan untuk menyediakan sistem peringatan dini untuk kondisi yang memburuk. Teknologi baru juga dapat lebih mendukung perluasan perawatan kesehatan yang lebih luas melalui alat pemantauan dan pelacakan baru.

## **KESIMPULAN**

Human capital merupakan salah satu komponen utama aset tidak berwujud. Bisnis menggunakan tiga jenis modal: modal fisik (pabrik, saham, dll.), modal finansial (investasi), dan modal intelektual. Modal intelektual didefinisikan sebagai "aset tetap nonfinansial-aset tidak berwujud". Human capital merupakan salah satu komponen dari modal intelektual. Ini mewakili investasi yang dilakukan pada manusia dan meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan

manusia seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kecukupan, kualitas bisnis, hubungan karyawan, kecerdasan emosional, kewirausahaan, fleksibilitas, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, pendidikan, dan kreativitas. Dalam bisnis, investasi pada manusia merupakan investasi yang paling sulit dikendalikan. Setara dengan human capital dalam perekonomian yang merupakan bagian dari faktor produksi adalah tenaga kerja dan beroperasi untuk menghasilkan pendapatan. Individu harus menghasilkan barang atau jasa untuk mendapatkan upah. Fokusnya bukan hanya kekuatan fisik individu tetapi juga pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan berpikir analitis.

Human capital sebagai kontribusi pengetahuan dan keterampilan dibuat oleh individu untuk perekonomian suatu negara, dan dengan demikian sebagai peningkatan sosial dan pengembangan ekonomi yang dilakukan oleh individu. Hal ini peran peningkatan sekolah dalam strategi pembangunan dan dalam mempromosikan kesejahteraan ekonomi berfokus pada kualitas pendidikan. Begitu pula kesehatan yang baik mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan secara positif, dan signifikan secara statistik. Studi tersebut memperkirakan model fungsi produksi dari pertumbuhan ekonomi agregat termasuk dua komponen human capital, pengalaman kerja, dan kesehatan. Tantangan ke depan adalah perkembangan teknologi yang semakin maju yang memungkinkan pergerakan ekonomi dalam skala besar dapat bergerak secara bersamaan di waktu yang sekejap. Pendidikan harus dapat menyiapkan manusia-manusia unggul yang mampu menyerap dan mengimplementasikan perkembangan teknologi tersebut. Kemampuan masing-masing individu akan nampak pada kepiawaian dalam jiwa kewirausahaannya, mengingat perkembangan dan waktu tidak lepas dari diri masing-masing untuk berkontribusi dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Qaisar, and Eshya Mujahid-Mukhtar. 2000. *The Role of Human Capital in Economic Growth: Comparative Study of Pakistan and India (with Comments)*. *The Pakistan Development Review*:451-473.
- Athosra dan Muhyiddin. 2009. *The Role of Human Capital on Regional Economic Growth in Indonesia*. *Journal of Development Planning*, Edition: 02/Tahun XV, 2009.
- Baron, Angela. & Armstrong, Muchael. 2013. *Human Capital Management: Konsep dan Implementasi*. PPM Jakarta
- Becker, Gary S. 2019. *Human Capital and Empirical Analysis with Special Reference to Education 3<sup>rd</sup> Edition*. The University of Chicago, Chicago.
- Boztosun, Dervis, Semra aksoylu, Zubeyde Senturk, Ulucak. 2016. *The Role of Human Capital in Economic Groeth*. Erciyes University, Kayseri, Turkey.
- Fleisherm Belton, Haizheng Li, and Min Qiang Zhao. 2010. *Human Capital, Economic Growth, and Regional Inequality in China*. *Journal of Development Economics* 92.2 (2010): 215-231.
- Galor, Oded, Omer Moav, and Dietrich Vollrath, 2009. *Inequality in Landownership, the Emergence of Human Capital Promoting Institutions, and the Great Divergence*. *The Rewiew of Economic Studies* 76.1 (2009): 143- 179.
- Güneş, S. 2005. *Turkiye de nufus artisinin ekonomik buyumeyle iliskisi uzerine ekonomietrik bir analiz*. *Ankara Universitesi SBF Dergizi*, 60(3), 123-136.
- Halдар, Sushil Kumar, and Girijasankar Mallik. 2010. *Does Human Capital Cause Economic Growth? A Case Study of India*. *International Journal of Economics Sciences & Applied Research* 3.1.
- Hanushek, Eric A., and Ludger Wobmann. 2013. *The Role of Education Quality for Economic*

- Growth. The World Bank.
- Healy, Tom, and Cote, Sylvain. 2001. *The Well Being of Nations: The role of Human and Social Capital. Education and Skills*. Organisation for Economic Cooperation and Development, 2 rue Andre Pascal, F75775 Paris Cedex 16, France.
- Kuratko, Donald F. 2008. *Entrepreneurship, Theory Process Practice*. South- Western, USA.
- Kar. M. & Agir, H. 2006. *Turkiye de beseri sermaye ve ekonomik buytime iliskisi: Esbutunlesme yaklasmi ile nedensellik testi. 1926-1994*. Selcuk Universitesi.1.1. B.F. Sosyal ve Ekonomik Arastirmolar Dergisi. 6(11), 51-69.
- Karatas, M., & Cankaya, F. 2010. *Iktisadi kalkinma surecinde beseri sermayeye iliskin bir inceleme*. Mehmet Akif Ersoy Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), 29-55.
- Knight, John, and Linda Yueh. 2008. *The Role of Social Capital in The Labour Market in China* 1. *Economic of Transition* 16.3(2008): 389-414.
- Kwon, Dse-Bong. 2009. *Human capital and its measurement*. The 3<sup>rd</sup> OECD World on Statistics, Knowledge and Policy, Changing Progress, Building Visions. Improving Life.
- Pelinescu, Elena. 2015. *The impact of human capital on economic growth*. 2<sup>nd</sup> International Conference 'Economic scientific Research-Theoretical, Empirical and Practical', ESPERA, 13-14 November 2014, Bucharest, Romania.
- Prida, Aviani. 2011. *Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Human Capital Dan Implikasinya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota Garut Periode 1989-2009*, Respository UPI.
- Saepudin, Tete. 2013. *Pertumbuhan Modal Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi Antar Daerah di Indonesia*. Seminar Nasional: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, antara Peluang dan Tantangan
- Sedarmayanti, Aan Komariah, Dedy Achmad Kurniadi, dan Tetty Sufianti Zafar. 2020. *Membangun dan Mengembangkan Human Capital Unggul Melalui Pendidikan, Kinerja, dan Produktivitas Kerja di Era Industri 4.0*. Refika Aditama, Bandung.
- Self, Sharmistha, and Richard Grabowski. 2004. *Does Education at All Levels Cause Growth? India, a Case Study*. *Economic of Education Review* 23.1 (2004):47-55.
- Sharma, Pooja. 2019. *Role of Human Capital in Economic Growth: A Comparative Study of India and China*. <https://srn.com/abstract=3319224>.
- Torrech Jr. Jose Rolando. 2018. *The Role of Human Capital and Innovative Entrepreneurship in Developing Country*. Melbourne Florida.
- Tsen, W.H. 2006. *Granger causality tests among openness to international trade, human capital accumulation and economic growth in China: 1952-1999*. *International Economic Journal*, 20(3), 285-302.
- Uno, Sandiaga Salahuddin. 2020. *The Effects of Entrepreneurial Values and Entrepreneurial Orientation, with Environmental Dynamism and Resource Availability as Moderating Variables, on the Financial Performance and Its Impacts on Firms' Future Intention: Empirical Evidences from Indonesian State- Owned Enterprises*. Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Banten.
- Wei, C.H.I. 2008. *The Role of Human Capital in China's Economic Development: Review and New Evidence*. *China Economic Review* 19.3 (2008): 421-436.
- Yumusak, I.G. 2008. *Beseri semayenin iktisadi unemi ve turkiye nin beseri sermaye potansiyeli*. *Sosyal Siyaset Konferanslari Dergisi*, 53, 3-48.
- Zhang, Chuanguo, and Lihuan Zhuang. 2011. *The Composition of Human Capital and Economic Growth: Evidence from China Using Dynamic Panel Data Analysis*. *China Economic Review* 22.1(2011): 165-171.