

ANALISIS INVESTASI MODAL MANUSIA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Oleh :

Dr. ALI HANAPIAH MUHI, MP *

ABSTRAK

Investasi pada bidang sumber daya 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 mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian disebut *human capital*. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Modal dalam arti manusia meliputi investasi aktivitas pendidikan dan pelatihan pekerjaan serta migrasi. *Human investment* merupakan suatu upaya untuk meningkatkan nilai tambah “barang atau jasa” yang dihasilkan di kemudian hari dengan mengorbankan kesempatan untuk menikmati konsumsi hari ini.

Kata kunci : Investasi, Modal Manusia, *Human Investment*, Pendidikan dan Pelatihan.

I. PENDAHULUAN

Manusia sejati adalah orang-orang yang memiliki kualitas tinggi secara fisik, intelektual, dan nurani. Kesejatian diri sebagai manusia itu bernilai sosial, ekonomi, politik, dan kebudayaan pada umumnya. Setidaknya, ada dua ranah bagi manusia untuk menjadi berkualitas :

1. Kualitas pribadi yang didapat karena faktor-faktor yang bersumber dari bakat bawaan.
2. Kualitas pribadi yang didapat melalui proses pembelajaran.

Bagi orang-orang yang memiliki potensi sebagai bakat bawaan atau potensi

internal, dengan polesan sedikit saja, mereka akan berkembang menjadi sosok manusia berkualitas, apalagi bila dipoles secara intensif dan ekstensif. Gardner dalam Danim (2003) memetakan abilitas manusia (*human abilities*) ke dalam tujuh kategori komprehensif yang disebut dengan *multiple intelligence* atau multi kecerdasan, yaitu :

- Kecerdasan verbal linguistik (*linguistic intelligence*), berupa kemampuan manusia untuk menggunakan kata-kata secara efektif, baik lisan maupun tulisan, bukan hanya bisa membaca, berbicara, dan menulis secara nominal.
- Kecerdasan matematis-logis (*logical-mathematical intelligence*), berupa kapasitas manusia dalam menggunakan angka-angka secara efektif, yang kelak mempersiapkan anak didik untuk menjadi matematisian, akuntan pajak, atau statistisian.
- Kecerdasan spasial atau keruangan (*spacial intelligence*), berupa kemampuan manusia untuk mencerna dunia visual-spasial secara akurat, seperti pengembangan kecakapan dalam bidang keterampilan artistik, dekorator interior, dan arsitek.
- Kecerdasan jasmani-kinestetik (*bodily-kinesthetic intelligence*), yaitu keahlian manusia dalam menggunakan badani seseorang untuk mengekspresikan ide dan perasaan, seperti aktor, badut, atlet dan penyanyi.
- *Kecerdasan musikal (musical intelligence)*, yaitu kapasitas manusia: dalam mempersepsi., membedakan, mentransformasikan, dan menngkspresikan aneka bentuk musik, termasuk sensitifitas ritme, melodi dan warna musik.
- *Kecerdasan interpersonal (interpersona intelligence)* atau kemampuan manusia dalam mempersepsi dan membuat perbedaan dalam suasana intensi, motivasi, dan perasaan antar orang, termasuk sensitivitas, ekspresi muka, suara, mimik, kemampuan membedakan aneka ragam wacana interpersonal, dan kemampuan secara efektif merespons wacana hubungan interpersonal secara pragmatis.
- *Kecerdasan intrapersonal (intrapersonal intelligence)*, berupa pengetahuan diri dan kemampuan untuk bertindak secara adaptif atas dasar basis keilmuan yang ada padanya, misalnya, kemampuan untuk secara akurat dalam memahami potret diri, baik keunggulan maupun kelemahan, kesadaran atas kesukaan pribadi, intensi motivasi, temperamen, kesukaan, kemampuan untuk berdisiplin diri, pemahaman diri, dan harga-diri.

Kualitas pribadi yang diperoleh melalui proses pembelajaran disebut juga sebagai kualitas yang bersumber dari rangsangan-rangsangan eksternal. Perolehan kualitas pribadi dari rangsangan-rangsangan eksternal ini terdiri dari beberapa sub-ranah (*taxonomy*), yaitu:

- Peniruan kreatif
- Pengkondisian hingga menjadi kebiasaan
- Pelatihan dalam waktu cukup lama

- Pemodelan perilaku hingga mencapai titik perilaku tugas
- Proses beradaptasi dengan lingkungan
- Penyiapan perilaku tugas, dan lain-lain (Danim, S., 2003).

Berbeda dengan potensi bawaan, kemampuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran atau pelatihan biasanya baru didapat dan memiliki nilai ekonomi setelah menjalani proses yang berlangsung cukup lama. Proses itu diawali dari komitmen untuk berkembang, pengkondisian, latihan yang terus-menerus, serta pembiasaan hingga menjadi kebiasaan.

II. INVESTASI DALAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Investasi pada bidang sumber daya 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 mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian disebut *human capital*. Penerapannya dapat ditakukan dalam hal : (1) Pendidikan dan latihan; dan (2) migrasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperotek beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja.

2.1. Teori Human Capital

Seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun pendidikan, berarti bahwa disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, dipihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti pendidikan tersebut. Disamping penundaan menerima penghasilan, orang yang melanjutkan pendidikan harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan peralatan, tambahan uang transpor dan lain-lain. Jumlah penghasilan yang akan diterima seumur hidup setelah menjalani pendidikan dihitung dalam nilai sekarang atau *Net Present Value*.

Melalui investasi dirinya sendiri, seseorang dapat memperluas cakrawala berfikirnya dalam rangka memilih profesi, pekerjaan atau kegiatan-kegiatan lain sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Human investment merupakan suatu upaya untuk meningkatkan nilai tambah “barang atau jasa” yang dihasilkan di kemudian hari dengan mengorbankan kesempatan untuk menikmati konsumsi hari ini. Sesuai prinsip investasi manusia, nilai ekonomisnya dapat berkembang di kemudian hari melalui suatu proses pertambahan nilai seperti peningkatan sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian dan keterampilan.

2.2. Internal Rate of Return (IRR)

IRR dari melanjutkan sekolah dalam waktu tertentu adalah tingkat *discount* yang mempersamakan hasil dari melanjutkan sekolah tersebut dengan biaya total. Biaya total untuk melanjutkan sekolah adalah jumlah biaya tidak langsung (*opportunity cost*) dan biaya langsung.

Perhitungan IRR di bidang pendidikan dapat digunakan untuk beberapa tujuan. IRR privat dalam rangka *human capital* dapat digunakan beberapa hal, yaitu :

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai apakah seseorang akan melanjutkan sekolah atau tidak.
- b. Perhitungan IRR dapat digunakan untuk menerangkan situasi kerja seperti bertambahnya pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik Indonesia.
- c. IRR dapat dipergunakan untuk memperkirakan tambahan penyediaan tenaga dari masing-masing jenis dan tingkat pendidikan beberapa tahun kedepan.
- d. Perhitungan IRR dapat dipergunakan dalam menyusun kebijaksanaan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Perhitungan IRR sosial terutama digunakan untuk menentukan apakah suatu program pendidikan tertentu cukup baik untuk diselenggarakan atau tidak, dan dalam hal ini pemilihan prioritas dari berbagai alternatif program pendidikan yang terbuka.

2.3. Perhitungan Privat dan Sosial

Perhitungan privat dan sosial menunjukkan hubungan benefit yang diperoleh masyarakat secara keseluruhan termasuk oleh yang bersangkutan, disimbolkan dengan notasi $V(t)$, dan biaya sosial yang ditanggung masyarakat disimbolkan dengan notasi $W(t)$. Benefit sosial mencakup benefit yang diperoleh masyarakat secara keseluruhan termasuk oleh yang bersangkutan. Dalam $V(t)$ dapat diperjelas lagi biaya privat dengan notasi $C(t)$ yang hanya mencakup biaya yang dikeluarkan oleh siswa/mahasiswa yang bersangkutan atau orang tuanya. $C(t)$ dinamakan biaya sosial bila mencakup seluruh biaya pendidikan baik yang dikeluarkan oleh siswa yang bersangkutan, maupun biaya yang ditanggung oleh pemerintah dan masyarakat.

2.4. Penggunaan IRR dalam Analisa Human Capital

Perhitungan IRR privat pada human capital dapat digunakan dalam beberapa hal, seperti : (a) dasar pengambilan keputusan untuk melanjutkan sekolah atau tidak; (b) menerangkan situasi kerja; (c) merumuskan kebijaksanaan pendidikan dan tenaga kerja; (d) dan lain-lain. Perhitungan IRR Sosial, terutama digunakan untuk menentukan apakah suatu program pendidikan tertentu cukup baik untuk diselenggarakan atau tidak, dan dalam hal pemilihan prioritas dari berbagai alternatif program pendidikan yang terbuka.

Kaitannya melanjutkan sekolah atau tidak, biasanya dihubungkan dengan keputusan bekerja dan pilihan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh variabel upah, manfaat bekerja dan keuntungan pribadi yang diperoleh. Banyak tenaga kerja menentukan pilihannya. Tenaga kerja dalam menentukan keputusannya berdasarkan faktor tertentu seperti arus upah dan kondisi pekerjaan. Bentuk dari keputusan inilah yang nantinya akan menentukan perkembangan untuk suatu bingkai kerja dengan jalan investasi.

Keutamaan investasi pasar kerja, yang meliputi keutamaan investasi pasar tenaga kerja, yang meliputi : pendidikan dan pelatihan, migrasi dan mencari pekerjaan baru. Investasi tersebut meliputi harga utama dan semuanya dibuat untuk mencapai tujuan investasi yang nantinya akan dapat memberikan hasil. Penekanan pada esensi yang sama dalam investasi ini ke investasi lain, dijabarkan oleh ahli ekonomi sebagai investasi dalam modal manusia dalam suatu bentuk konsep peningkatan keahlian. Peningkatan dan keahlian seorang pekerja berasal dari pendidikan dan pelatihan yang mencakup segala pengalaman sebagai modal produktif. Meskipun nilai dari jumlah modal produktif tersebut didapatkan dari beberapa keahlian dalam pasar kerja.

Pencarian pekerjaan dan migrasi merupakan aktivitas dalam usaha meningkatkan nilai modal manusia dalam bentuk upah yang diterima pekerja berdasarkan keahlian masing-masing. Total kekayaan masyarakat dalam wujud suatu kombinasi modal diri manusia. Modal dalam arti manusia meliputi investai aktivitas pendidikan dan pelatihan pekerjaan serta migrasi.

Angkatan kerja dalam memberikan jasanya sebagai faktor produksi ternyata tidak homogen. Mereka berbeda bukan saja dalam penyediaan waktu kerja produktif akan tetapi juga dalam kualitas jasa kerja yang diberikannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil penelitian, Sumarsono, S (2003) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan penduduk suatu negara yang rata-rata tinggi akan mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat. Dengan demikian pendidikan

dan pelatihan dipandang sebagai “*human investment*” yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian. Tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki seorang tenaga kerja akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja tersebut.

Harapan terhadap hasil investasi modal dalam diri manusia dicatat sebagai level yang lebih tinggi dalam pendapatan, kemampuan bekerja selama hidup dan apresiasi yang lebih tinggi dalam aktivitas non pasar dan keterkaitannya. Umumnya dalam membicarakan hasil investasi modal manusia tersebut dibagi dalam tiga kategori (Sumarsono, S., 2003) sebagai berikut :

1. Diluar suku bunga atau biaya langsung, meliputi biaya pendidikan, buku-buku, perpindahan (migrasi) dan transportasi waktu mencari pekerjaan.
2. *Opportunity cost* pengadaan sumber-sumber yang merupakan faktor harga lain, karena selama periode investasi biasanya tidak mungkin melakukan pekerjaan.
3. Adanya korban perasaan yang dihitung satuan harga tertentu, sebab pendidikan merupakan suatu hal yang sulit dan membosankan serta memerlukan penyesuaian. Demikian pula migrasi berarti mengucapkan selamat tinggal pada sanak keluarga dan teman.

Di sini akan dianalisa investasi pendidikan (termasuk diklat) dan implikasinya terhadap tenaga kerja. Sebab hampir semua investasi berhubungan erat dengan penyediaan tenaga kerja yang nantinya diharapkan dapat memenuhi lowongan pasar tenaga kerja yang sesuai dengan keterampilannya.

Mengeluarkan biaya langsung dan tidak langsung untuk pendidikan dan pelatihan merupakan investasi di bidang sumber daya manusia (*human kapital*). Investasi dapat dilakukan bukan saja dalam bidang usaha seperti yang biasa kita kenal, akan tetapi juga dapat dilakukan dalam bidang sumber daya manusia. Dari kedua bentuk investasi tersebut ada persamaan dan perbedaan, yaitu: (1) *persamaannya*: bahwa untuk melakukan suatu investasi diperlukan sejumlah dana yang harus dikorbankan dengan tujuan memperoleh suatu jumlah penghasilan atau keuntungan yang lebih besar dari apa yang diperoleh saat ini; (2) *perbedaannya* : dalam *human capital* hasil investasinya adalah berupa peningkatan kemampuan kerja atau produktivitas tenaga kerja, yang mana dengan peningkatan produktivitas kerja tersebut akan dapat memberikan tingkat penghasilan yang lebih tinggi pada tenaga kerja tersebut. Sehingga penghasilan dalam bentuk pertambahan tingkat konsumsi bagi tenaga kerja sifatnya adalah tidak langsung dapat dinikmati. Sedangkan investasi yang dilakukan dalam bidang usaha akan memberikan imbalan langsung yang berupa pertambahan penghasilan usaha yang dapat dinikmati hasilnya.

Banyak cara yang ditempuh oleh pekerja (pekerja potensial) yang menambah

kapasitas pendapatan melalui pendidikan (termasuk diklat). Mereka bisa bersekolah di pendidikan tinggi, akademi atau sekolah tertentu yang memiliki fasilitas laboratorium praktikum atau institut teknik. Juga bisa melalui program magang (pendidikan dan pelatihan) untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan/keahlian dalam pekerjaan.

Melalui jalur pendidikan sekolah. Permintaan untuk melanjutkan kuliah diukur dari prosentase lulusan sekolah menengah (SMA) yang mendaftarkan diri di perguruan tinggi. Untuk pria, pendaftaran 55,2 % pada tahun 1980, menurun menjadi 45,7 % pada tahun 1990 dan kembali meningkat menjadi 57,8 % pada tahun 1999. Sedangkan untuk wanita, jumlahnya lebih sedikit yaitu 48,5 % tahun 1980 meningkat menjadi 57,8 % tahun 1990, meningkat menjadi 62 % tahun 1999.

Masyarakat ingin melanjutkan kuliah di perguruan tinggi apabila mereka percaya bahwa dengan melakukan itu akan dapat menjadikannya tingkat hidup yang lebih baik di kemudian hari. Beberapa kasus yang relatif kecil, mereka lebih suka memasuki kursus-kursus yang menawarkan kesempatan kerja setelah selesai mengikuti pendidikan tersebut. Hal ini dirasakan sebagai suatu kebutuhan yang baik, sebab mereka mendapat kepuasan dalam memasuki program tersebut.

III. GAMBARAN MANFAAT DAN BIAYA INVESTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

3.1. Gambaran Manfaat dan Biaya Investasi

Manfaat suatu investasi sangat berharga dalam beberapa waktu, hal ini mengandung dua pengertian : (1) jika masyarakat merencanakan untuk menikmati manfaat tersebut apabila mereka menikmati lebih awal. Artinya, secara relatif manfaatnya dapat dinikmati, sebagai contoh konsumsi sekarang, tetapi ketidakpastian hidup membuat masa depan problematik sebagai suatu kenikmatan; (2) jika masyarakat berencana menginvestasikan keuntungan keuangan, maka mereka memperoleh ketertarikan dalam berinvestasi dan kemudian memperbesar dana mereka untuk masa depan. Masyarakat menggunakan keuntungan tersebut untuk masa yang akan datang.

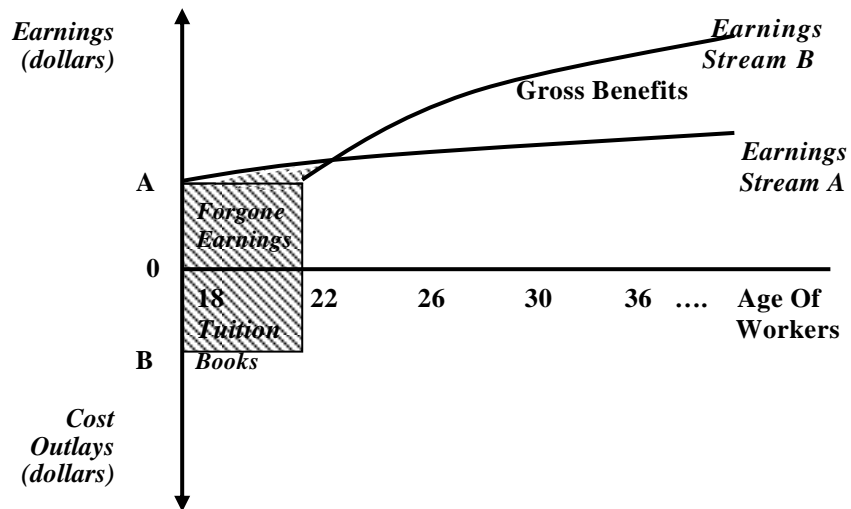
Secara lebih detail, dijelaskan dalam model dibawah ini, nilai dianggap sebagai suatu alur dalam keuntungan tahunan (B), keseluruhan waktu termasuk lembur (T) yang dikalkulasikan sebagai berikut :

$$\text{Nilai sekarang (Present Value)} = \frac{B_1}{(1+r)^1} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_r}{(1+r)^n}$$

Dasar keterikatan r selama r itu positif, keuntungan masa depan akan dipotong secara progresif. Contohnya, $r = 0,68$ keuntungan yang didapat dalam tiga puluh tahun akan diterima pada keuntungan yang didapat dengan segera yaitu 55% diberikan pada suatu keuntungan yang tiba-tiba.

Di sini, diilustrasikan dalam pendidikan formal. Sumarsono, S. (2003) mencontohkan; Biaya untuk kuliah (pendidikan) normalnya diadakan secara relatif dalam periode yang singkat. Biaya ini termasuk biaya langsung, biaya kesehatan serta biaya ujian. Biaya total selama kuliah sangatlah tinggi dengan biaya keuntungan sendiri berturut-turut US \$16.000 ke US \$30.000 setiap tahun pada tahun 1999.

Seseorang mempertimbangkan untuk kuliah, ada beberapa kategori pilihan dalam dua bentuk. Jalur A sebagai permulaan tetapi tidak mengalami peningkatan yang tinggi; sebagai jalur lulusan SMA. Jalur B (lulusan Perguruan Tinggi) mempunyai pendapatan yang negatif untuk tahun-tahun pertama dan diikuti oleh suatu periode yang pendapatannya mungkin lebih dari lulusan SMA, tetapi kemudian meningkat melebihi (diatas) jalur A. Kedua jalur tersebut ditunjukkan pada gambar 1 jalur pendapatan aktual, dibawah ini.



Gambar 1 : Jalur Pendapatan Aktual menurut Pendidikan
(Sumber : Sumarsono, S., 2003)

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa investasi pada suatu pendidikan dan pelatihan sangat berguna bagi keuntungan masa sekarang dan mendatang. Dalam bentuk matematika (Sumarsono, 2003), model tersebut dapat digambarkan bentuk formula, sebagai berikut :

$$\frac{B1}{(1+r)^1} + \frac{B2}{(1+r)^2} + \frac{B3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{Br}{(1+r)^n} \geq C$$

Dimana C = biaya total pendidikan tinggi, dan B = perbedaan tahunan antara melanjutkan kuliah di perguruan tinggi dengan SMA. Secara nyata pendapatan dari lulusan Perguruan Tinggi akan meningkat. Keuntungan kasar dibedakan dalam dua jalur, karena jumlah total lebih besar daripada biaya pengembalian yang dilakukan selanjutnya. Misalnya, perkiraan biaya US \$25.000 setiap tahunnya untuk 4 tahun masa di perguruan tinggi dalam jalur ketertarikan secara nyata (rangkaiannya nominal lebih tinggi daripada inflasi), yaitu 2%. Setelah pengembalian pajak (bila mempunyai kesamaan dalam tiap tahunnya) harus jadi US \$3.752 (secara konstan dalam bentuk dollar) setiap tahun dalam 40 tahun, agar investasi dapat berjalan dengan benar. Pengembaliannya menjadi US \$3.652 sebab US \$100.000 diinvestasikan menjadi 2% dengan pembayaran total US \$ 3.652 (\$) pertahun dalam 40 tahun.

3.2. Umur Pegawai/Pekerja

Ada kesamaan keuntungan yang akan diperoleh selama kuliah di perguruan tinggi setiap tahun. Orang muda memiliki total keuntungan yang lebih besar dari pada pekerja-pekerja biasa yang lebih tua karena memiliki semangat kerja yang dapat bertahan lebih lama. Orang yang lebih muda lebih segar semangatnya daripada yang lebih tua. Karena itu diharapkan yang lebih muda memiliki kecenderungan yang lebih besar daripada orang yang lebih tua untuk mendapatkan pendidikan tinggi (diklat) atau menggunakan bentuk pendidikan lain seperti pelatihan-pelatihan. Perkiraan ini sama halnya dengan perkiraan tentang majikan pekerja (pengusaha) yang memutuskan untuk menginvestasikan modalnya pada saat mereka memutuskan dalam penggajian atau mengadakan pelatihan-pelatihan tertentu.

3.3. Biaya-biaya Pendidikan dan Pelatihan

Perkiraan model ketiga yaitu investasi modal manusia lebih memungkinkan pada saat harga-harga lebih rendah. Biaya keuangan faktor utama untuk dapat melanjutkan kuliah di perguruan tinggi, antara lain : pendapatan yang masih belum diketahui secara pasti dan biaya langsung uang perkuliahan, buku-buku dan biaya dasar lainnya seperti makanan dan pemondokan. Dianalogikan pada pendidikan di Perguruan Tinggi. Dimana, biaya kesempatan

mengikuti perkuliahan di perguruan tinggi dikeluarkan dari analisis ini. Jika pendapatan masih belum diketahui, biaya kuliah (SPP) naik, maka diharapkan adanya penurunan biaya pendaftaran pada perguruan tinggi. Jika bantuan keuangan perguruan tinggi yang ditawarkan kepada pelamar (calon mahasiswa) turun, hal-hal lainnya sama, maka diharapkan pendaftarannya turun juga.

Paket bantuan keuangan termasuk pinjaman dana jarang sekali meliputi semua pengeluaran termasuk uang saku untuk biaya kuliah. Sumber-sumber penghasilan keuangan keluarga mahasiswa harus disediakan untuk paling sedikit biaya minimum bagi para mahasiswa. Kenyataan ini, tidak mengejutkan bagi mahasiswa dari kalangan yang relatif mampu. Mereka dapat memungkinkan melanjutkan kuliah. Sebagai contoh, 44% mahasiswa yang berkemampuan tinggi berasal dari keluarga yang berpenghasilan rendah dan mengikuti kuliah selama 4 tahun. Sementara gambaran yang dapat membandingkan mahasiswa yang memiliki kemampuan tinggi dari latar belakang keluarga yang relatif kaya sebanyak 74 %. Data tahun 1984 sampai tahun 1994 menggambarkan bantuan keuangan mahasiswa dari keluarga yang berpenghasilan rendah meningkat lebih lambat untuk pembayaran SPP daripada bantuan keuangan mahasiswa yang berpenghasilan tinggi (Sumarsono, S., 2003).

Biaya-biaya fisik selama melanjutkan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, sementara biaya-biaya ini tidak mudah untuk diamati yang mungkin ada hubungannya dengan kemampuan masing-masing individu. Mahasiswa yang memiliki kemampuan keuangan yang cukup dapat belajar dengan mudah dan dapat belajar dengan baik, sehingga di kampus memiliki kemudahan dan banyak waktu menyenangkan selama di bangku kuliah dari pada yang tidak memiliki kemampuan keuangan. Faktor yang paling menentukan keputusan kuliah adalah kemampuan keuangan dari mahasiswa (keluarga) yang bersangkutan.

Sama halnya dengan pendidikan dan pelatihan, biaya yang dikeluarkan untuk program pendidikan dan pelatihan merupakan investasi, yang hasilnya diperoleh di kemudian hari dalam bentuk pertambahan produktivitas kerja. Ada beberapa alternatif pembiayaan pendidikan dan pelatihan di perusahaan serta pendistribusian pertambahan produktivitas kerja antara karyawan, pengusaha dan konsumen.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu bentuk *human capital* yang memerlukan pembiayaan dalam investasinya. Pendidikan dan pelatihan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu dilakukan di dalam maupun diluar pekerjaan. Pelatihan diluar pekerjaan umumnya merupakan pelatihan yang bersifat formal dan membutuhkan pembiayaan sendiri, baik pembiayaan dilakukan oleh perusahaan maupun dilakukan oleh pribadi karyawan yang bersangkutan diluar jam kerja. Sedangkan pendidikan dan pelatihan yang

dilakukan di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam berbagai aktivitas tertentu sehingga seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sebagai hasil dari berbagai pelatihan yang diberikan. Cara pelatihan di dalam perusahaan ini tidak akan menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan, karena pelatihan yang dilakukan bersifat *on the job training*.

Adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan, hal ini akan berdampak pada menurunkan biaya produksi, sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih baik serta akan mampu memberikan upah kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Dengan adanya penurunan biaya produksi ini berarti perusahaan dapat menurunkan harga jual produknya. Dengan penurunan harga jual ini memberikan kesempatan bagi konsumen untuk dapat membeli produk perusahaan dalam jumlah lebih banyak, yang akhirnya peningkatan permintaan ini akan meningkatkan pula permintaan tenaga kerja yang ada pada pasar kerja.

Pendidikan dan pelatihan sangat erat kaitannya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu pendidikan (termasuk diklat) memegang peranan penting bagi peningkatan kualitas sumber daya yang dimiliki. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia memiliki makna strategis bagi perbaikan kualitas suatu negara secara keseluruhan. Negara berkembang seperti Indonesia untuk memacu pertumbuhan ekonomi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Investasi dalam sumber daya manusia yang dilakukan negara-negara maju sangat menentukan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi sektor riil. Dimana dampak investasi sumber daya manusia di negara maju mampu melebihi dampak investasi fisik dalam meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi.

IV. KESIMPULAN

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperotek beberapa tahun kemudian.
2. Harapan terhadap hasil investasi modal dalam diri manusia sebagai level yang lebih tinggi dalam pendapatan, kemampuan bekerja selama hidup dan apresiasi yang lebih tinggi dalam aktivitas non pasar dan keterkaitannya.
3. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu

dilakukan di dalam maupun diluar pekerjaan. Pelatihan diluar pekerjaan umumnya merupakan pelatihan yang bersifat formal diluar jam kerja. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di dalam pekerjaan dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam berbagai aktivitas tertentu seperti kegiatan yang bersifat *on the job training*.

DAFTAR BACAAN

- Alhumami, A. 2002. Pendidikan Tinggi dan Pembangunan Ekonomi. <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0408/06/Didaktika/1190797.htm>
- Arfida BR. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Becker, G.S. 1992. Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The University of Chicago Press. Chicago.
- Cohn, E. 1979. The Economics of Education. Ballinger Publishing Company. Cambridge Massachusetts.
- Damanhuri, D.S. 2006. Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Persaingan Global. <http://www.duniaesai.com/ekonomi/eko61.htm>.
- Danim, S., 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.
- DeCenzo and Robbins, S. 1999. Human Resource Management. John Wiley & Sons Inc. New York.
- Fattah, N. 2004. Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Iik Nurulpaik. tt. Pendidikan Sebagai Investasi. <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0404/05/teropong/lainnya05.htm>
- Merrifield, J. and Salisbury, D.. 2005. The Competitive Education Industry Concept and Why it Deserves More Scrutiny. <http://www.keepmedia.com/pubs/TheCatoJournal/2005/03/22/1327740?&pbl=17>
- Mulyadi S. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nurkolis, 2007. Pendidikan Sebagai Investasi Jangka Panjang. <http://kimia.upi.edu/isiberita.php?kode=20%20March%202007,%20Pukul%2008:52:53>

- Poerwowidagdo, S.J. 2006. Ekonomi Pendidikan dan Manajemen Pendidikan TNI-AL. <http://www.hangtuah.ac.id/Sapto/makalah-1.htm>
- Saeful Millah, 2005. Gerakan Menanam (Modal) Manusia. <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2005/1005/25/0802.htm>
- Simanjuntak, D. 2006. Analisis Ekonomi : JI-EPA, Mengasah Keunggulan Bersaing. <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0611/27/utama/3123895.htm>
- Soediono, R. 1989. Ekonomi Mikro. Liberty. Yogyakarta.
- , 1990. Ekonomi Makro. Liberty. Yogyakarta.
- Sumarsono, S. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suryadi, A. 2002. Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan : Isu, Teori dan Aplikasi. PN Balai Pustaka. Jakarta.
- Syam, A. 2007. Mengedepankan Pembangunan Manusia. <http://www.fajar.co.id/news.php?newsid=33491>
- Tobing, E. 1994. Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi. <http://www.theindonesianinstitute.org/janeducfile.htm>.
- Wicaksono, T.Y. 2002. Besarkah Manfaat Pendidikan Tinggi terhadap Pembangunan Ekonomi? <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0408/21/opini/1219745.htm>

* **Dr. ALI HANAPIAH MUHI, MP** adalah dosen/pelatih Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Jatinangor.