

IDENTIFIKASI PERAN PENTING ASPEK-ASPEK MODAL MANUSIA DALAM KINERJA USAHA

Identification of Human Capital Aspects on Business Performance

M. Farid Wajdi

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Surakarta
(farid_solo@yahoo.co.id)

ABSTRAK

Makalah ini membahas tentang aspek modal manusia dan hubungannya dengan kinerja bisnis. Akumulasi dari aspek modal manusia dapat memberi kontribusi untuk meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis. Aspek-aspek modal manusia adalah pengalaman, keterampilan, pendidikan, jaringan, pelatihan dan kewirausahaan. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa hubungan antara modal manusia dan kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian biasanya hanya menaruh perhatian pada pengukuran kuantitatif modal manusia. Dalam hal ini menjadi penting untuk mempertimbangkan aspek kualitatif sumber daya manusia, seperti aspek kelengkapan pengalaman, keterampilan, dan kewirausahaan.

Kata Kunci: modal manusia, kinerja, pengalaman kerja, keterampilan, pendidikan, jaringan, pelatihan dan kewirausahaan

ABSTRACT

This paper discusses about human capital aspects and its relation to the performance of business. The accumulation of human capital aspects has contributed to enhance innovation and business performance. The aspects of human capital are the experiences, skills, education, networking, training and entrepreneurship. The most previous studies showed that the relationship between human capital and performance is not significant correlation. The previous research usually only paid attention to the quantitative of human capital measurement. It will be important to consider the qualitative aspects of human capital, such as completeness experience, skills, and entrepreneurship.

Key Words: *human capital, performance, experience, skills, education, networking, training and entrepreneurship*

PENDAHULUAN

Berdasarkan teori dan modelnya, 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) (*The Concise Encyclopedia of Economics Library of Economics and Liberty*, 2002).. 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 disertai dengan bentuk-bentuk modal atau input lain yang bertujuan untuk mencapai kemapanan 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.

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 mempeloporinya 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.

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.

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. Masing-masing aspek ini akan diuraikan satu persatu hubungannya dengan kinerja usaha sebagaimana berikut ini.

1. Pendidikan dan Kinerja Perusahaan

Pendidikan adalah faktor penting untuk meningkatkan kualitas SDM. Konsep modal manusia pada dasarnya meliputi dua aspek demografi penting, yaitu pendidikan dan pengalaman (Dimova & Shepherd 2005). Pendidikan adalah komponen utama modal manusia yang mana dilihat pada seseorang yang memiliki pengetahuan yang khusus dan dengan mudah dapat dilakukan dan dapat menghasilkan keuntungan (Barney 1991; Wright et al. 1995; Pennings dkk. 1998). Pendidikan juga memiliki kaitan dengan peran inovasi dalam pembangunan ekonomi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan adalah juga penting dalam mendapatkan penemuan dan inovasi yang sangat diperlukan untuk memenuhi perubahan dan mengatasi masalah kebutuhan dan keinginan masyarakat. Demikian pula, melalui penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait kewirausahaan, ada temuan penelitian yang menunjukkan hubungan yang positif antara pendidikan dan awal bisnis (Evans & Leighton 1989; Bates 1990) dan antara pendidikan dengan eksploitasi serta penemuan peluang bisnis (Davidsson et al 2000).

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. Selanjutnya Hitt dan Tyler (1991) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dari manajer bisnis merupakan satu dari variabel penting untuk dipelajari. Untuk kedua pendidikan formal apakah pendidikan berbentuk bisnis atau bukan bisnis, keduanya akan dapat menghasilkan pengetahuan dan kemampuan dasar kepada individu. Cooper dan Gimeno (1992) melalui hasil dari meta analisis yang telah dilakukan menemukan bahwa ada hubungan positif secara signifikan antara pendidikan dan prestasi. Ia menjelaskan bahwa

investasi terhadap modal manusia pendidikan sangat perlu dilakukan di samping melakukan tambahan kepada aspek-aspek lain seperti pelatihan atau tambahan pada tahun pengalaman.

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.

2. Pelatihan dan Kinerja Perusahaan

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 prestasi dirinya (Gomes dkk. 1998). Oleh karena itu disamping aspek pendidikan perlu adanya pelatihan sebagai tambahan kepada aspek modal manusia.

Pelatihan merupakan pelengkap penting bagi pendidikan untuk orientasi kewirausahaan. Pelatihan dan pendidikan memiliki kemampuan untuk memperbaiki landasan keterampilan manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek untuk kewirausahaan yang secara signifikan terkait dengan pengetahuan, keterampilan, motivasi, percaya diri dan kemampuan untuk memberikan solusi terhadap sesuatu isu terkait rencana bisnis jangka pendek dan jangka panjang. Proses formal pengumpulan modal manusia

bertujuan untuk mendorong kreativitas, rasa ingin tahu, berpikiran terbuka dan keterampilan interpersonal yang baik. Semua ini memberikan kontribusi terhadap inovasi dan kewirausahaan. Pendidikan formal dan pelatihan formal menjadi pengusaha dapat "mengetahui apa, mengapa, bagaimana, dan untuk siapa" (Lundvall & Johnson 1994). Sedangkan dalam catatan Martin dan Staines (1994) pula menjelaskan tentang penelitian terakhir yang menunjukkan klaim untuk pengusaha untuk bersifat universal untuk mampu efisien dalam manajemen. Berdasarkan penelitian sebelumnya juga sering menjelaskan tentang kepentingan efisiensi untuk tujuan mengelola karyawan, keuangan, operasi, dan kemampuan pribadi seperti adanya kesadaran, kepekaan terhadap orang lain dan mendorong motivasi. Dari pelatihan yang diberikan akan membantu meningkatkan berbagai kemampuan tersebut.

3. Pengalaman Kerja dan Kinerja Usaha

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).

Merujuk penelitian Pasanen (2003) terkait kesuksesan bisnis telah menyatakan bahwa para pengusaha seharusnya menjamin bahwa perusahaan memiliki efisiensi yang cukup memadai. Satu dari adalah memiliki pengalaman bekerja yang beragam khususnya dalam aktivitas pemasaran dan produksi dan yang meliputi tugas-tugas terkait manajemen. Namun demikian, ada juga berbagai tantangan yang harus ditempuh oleh seseorang untuk tujuan mendapatkan pengalaman.

Dari penelitian Maes (2003) pengalaman bekerja dibagi menjadi dua jenis. Pertama, pengalaman bekerja seseorang pengusaha atau manajer saat mengelola perusahaan dan kedua, pengalaman sebelum mengelola perusahaan tersebut. Sedangkan Chandler dan Hanks (1991) menyatakan bahwa pengalaman sebelum mengelola perusahaan adalah berbeda dan tidak dapat memberikan pengusaha manfaat yang sama. Tetapi, meskipun demikian, pengalaman ini masih menawarkan apa yang disebut "kesamaan atau kemiripan tugas" yang terkait dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan manajemen dan kemampuan umum. Terkait dengan pengalaman sebelumnya, pengusaha mungkin dapat merasa tidak perlu tergantung dengan orang lain, kreatif, inovasi, dan keberkepemimpinan. Tetapi, jika terjadi penutupan terhadap bisnis dijalankan sebelumnya menyebabkan pengusaha merasa adanya "stigma" kegagalan.

Dengan demikian dapat difahami arti penting pengalaman bekerja atau pengalaman mengelola perusahaan secara umum berperan terhadap kinerja bisnis (Ardichvili dkk. 2003; Davidsson et al 2000). 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.

4. Keterampilan dan Kinerja Perusahaan

Keterampilan memiliki peran penting dalam melakukan sesuatu bisnis. Melalui berbagai penelitian telah dinyatakan bahwa keterampilan pengusaha memiliki sifat kondusif terhadap kinerja dan pertumbuhan sesuatu bisnis (Haber & Reichel 2006; Cooper & Gimeno 1992). Peranan penting keterampilan dilaporkan Ho dan Mula (2001) dalam penelitiannya yang mencatat bahwa kekurangan keterampilan dalam kewirausahaan dan manajemen telah diidentifikasi sebagai penyebab utama kegagalan IKM di Singapura. Dicatat bahwa dalam lima tahun pertama bisnis

didirikan, sekitar 71 persen industri kecil dan yang baru terdaftar gagal. Begitu pula, penelitian Sambasivan dkk. (2009) dalam mengkaji peranan kualitas personel, keterampilan manajemen terhadap kinerja perusahaan di Malaysia menunjukkan hasil bahwa kualitas personel mempengaruhi kinerja perusahaan melalui kewirausahaan dan keterampilan manajemen perusahaan.

Penelitian Martin dan Staines (1994) yang menganalisis tentang manajemen perusahaan kecil menyatakan bahwa dari data kuesioner menunjukkan bahwa manajer perusahaan kecil harus memiliki pengetahuan 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 pelaksanaan beberapa kemampuan pribadi untuk perusahaan kecil. Wawancara dan hasil survei menekankan pada kepentingan memiliki kepribadian yang menarik. Keterampilan interpersonal dapat digunakan untuk menyebut berbagai faktor yang menjelaskan kondisi ini, yaitu memiliki kepribadian terbuka dan mampu menjalin hubungan baik dengan individu lain. Kemampuan universal atau generik lain yang dikatakan juga adalah mencakup kepemimpinan melalui tauladan, peduli terkait standar kinerja dan memiliki keyakinan diri. Sebaliknya, manajer senior memiliki peran terkait hal-hal yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan sementara manajer perusahaan yang lebih teguh akan bekerja di berbagai IKM dan lebih cenderung untuk menekankan pentingnya bekerja dalam kerangka kerja yang ada praktek dan prosedur. Kemampuan atau kemampuan yang ada pada karyawan akan membawa kepada perlunya berbagai keterampilan yang berperan penting untuk pembangunan modal manusia pengusaha industri kecil.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian McLeish (2002), Smith dan Comyn (2003) telah melakukan pengembangan *employability skill*. Istilah keterampilan kerja (*employability skill*) 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 Enterpsise 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. Selanjutnya, bentuk-bentuk employability skill dapat diuraikan seperti berikut:

- a) Keterampilan interpersonal (*Interpersonal Skills*) merupakan keterampilan berkomunikasi secara harmonis, bekerja secara tim dan berperan meningkatkan hasil dan membentuk hubungan kerja yang produktif.
- b) Keterampilan inisiatif dan perusahaan (*Initiative dan Enterpsise Skills*) adalah keterampilan dalam menyelesaikan masalah, membuat inisiatif dan mengelola perusahaan secara produktif dan inovatif.
- c) Keterampilan pembelajaran (*Learning Skill*) adalah keterampilan menyusun perencanaan dan mengorganisi dalam mengatasi perubahan dan mengidentifikasi langkah efektif dalam meningkatkan dan memperluas operasi perusahaan dan produksi yang berkelanjutan.
- d) Keterampilan di tempat kerja (*Workplace Skill*) akan diukur berdasarkan aspek keterampilan menggunakan teknologi yang berperan dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif. Keterampilan dasar dalam menggunakan peralatan

termasuk komputer dan keinginan untuk selalu dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi sangat diperlukan baik oleh karyawan maupun perusahaan. Keterampilan ini menunjukkan tingkat pengetahuan, pemahaman tentang kesehatan dan keamanan kerja serta kemampuan dalam menyerap teknologi terbaru.

Berdasarkan uraian tersebut dalam mengkaji keterampilan kerja perlu dirinci dalam berbagai aspek, agar lebih dapat dikenali pengaruh setiap jenis keterampilan terhadap aspek kinerja.

5. Kewirausahaan dan Kinerja Usaha

Dalam perekonomian suatu negara, peran kewirausahaan telah diyakini berperan dalam industri, pertumbuhan ekonomi, menciptakan kemakmuran, mengurangi pengangguran, memperbaiki tingkat hidup dan hasil pajak dari perusahaan untuk sebuah perbendaharaan negara. Oleh karena itu, pemerintah di banyak negara telah melakukan pengeluaran besar untuk membentuk kewirausahaan di negaranya. Perusahaan berkewirausahaan berperan penting dalam melakukan berbagai inovasi yang juga telah membawa kepada perubahan teknologi dan pertumbuhan produktivitas perusahaan (Kuratko 2003).

Kewirausahaan dipercaya mampu memiliki implikasi positif yang universal atas prestasi. 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.

Kewirausahaan digambarkan sebagai proses "menciptakan sesuatu yang berbeda dari segi nilainya melalui pengorbanan usaha dan waktu, dengan bersandar kepada asumsi keuangan, bersifat psikologis, mengambil resiko sosial dan mendapatkan imbalan kepuasan pribadi dan keuangan" (Hisrich & Peters 1992). Menurut Garland dkk. (1984) kewirausahaan digambarkan sebagai perilaku inovatif yang berhubungan

dengan sebuah orientasi strategis dalam mengejar pertumbuhan dan profitabiliti.

Dari perspektif pemasaran, digambarkan orientasi kewirausahaan sebagai kecenderungan untuk mengambil resiko, untuk inovatif dan untuk menunjukkan sikap proaktif. Sedangkan dari perspektif manajemen pula, kewirausahaan sebagai "kecenderungan untuk bertindak secara otonomi" dan "kecenderungan untuk bertindak dengan lebih efisien terhadap pesaing (Lumpkin & Dess 1996; Morris & Paul 1987).

Namun demikian, dari berbagai konsep cabang kewirausahaan dalam bentuk kuesioner pertama kali diperoleh melalui penelitian Covin dan Slevin (1989) dan perbaikan berikutnya dilakukan oleh Morris dan Sexton (1996). Hasil penelitian menemukan bahwa dari konsep kewirausahaan yang telah dirumuskan memiliki beberapa cabang utama yaitu pertama, inovasi. kedua, kecenderungan proaktif atau efisiensi dalam mendapatkan peluang-peluang bisnis dan ketiga, kemauan untuk mengambil dan mengelola resiko.

6. Jaringan dan Kinerja Usaha

Faktor jaringan memiliki peran penting untuk sebuah bisnis. Teori jaringan menunjukkan bahwa bisnis yang berhasil tergantung pada kemampuan pemilik atau manajer perusahaan dalam mendapatkan fasilitas sumber yang tidak berada di bawah kontrol mereka dengan biaya yang terjangkau melalui kepemilikan jaringan (Watson et al 1998).

Teori jaringan merupakan teori struktural dalam pengertian bahwa teori ini terkait dengan aspek-aspek struktur hubungan antara perusahaan. Beberapa penelitian terhadap jaringan terkonsentrasi pada manfaat ekonomi jangka panjang perusahaan. Ada beberapa alasan yang terkait dengan hal tersebut. Alasan pertama terkait dengan perbedaan fokus. Dapat dipahami bahwa perspektif jaringan terkonsentrasi pada sifat struktural seperti kekuatan atau hubungan. Hubungan mungkin dapat melambangkan saluran distribusi barang keluaran atau informasi, kekuatan atau pengaruh, struktur, unsur-unsur proses, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, suatu

jaringan hubungan dapat menjelaskan fenomena yang sangat berbeda (Havnes & Senneseth 2001).

Penelitian Havnes dan Senneseth (2001) menjelaskan tentang keputusan perusahaan individu untuk memasuki, berada tetap atau keluar dari jaringan berdasarkan manfaat jangka panjang pada perusahaan. Karena itu, penilaian manfaat haruslah berdasarkan tingkat kekuatan perusahaan. Harus dipahami bahwa ada manfaat yang berbeda namun, ia masih memiliki kaitan satu sama lain. Selain itu, seringkali akan ada interval waktu antara stimulus dan manfaat yang diperoleh khususnya pada proses membangun jaringan. Pada dasarnya, jaringan dapat memberi pasokan kepada perusahaan untuk mendapatkan sumber-sumber yang tidak tersedia di perusahaan, dan jaringan juga menawarkan fleksibilitas ketika mengatur produksi. Dengan ini diketahui bahwa, intensity kerjasama memiliki korelasi yang tinggi dengan jumlah ikatan jaringan sebuah perusahaan.

Dalam artikelnya Mile (2003) menyimpulkan bahwa jaringan perusahaan diperlukan untuk menjelaskan keunggulan perusahaan. Hal ini berarti jaringan tunggal tidaklah cukup untuk menjelaskan keunggulan bisnis secara lebih mantap. Kepentingan mengadakan jaringan memicu berbagai pandangan yang berbeda. Diantaranya mengaitkan pada mendapat pelajaran dari kegagalan, dapat berkomunikasi dengan manusia di luar perusahaan, termasuk dengan para pakar dan dapat fasilitas distribusi sumber dari online komunikasi yang telah dibuat. Efek utama dari penelitian ini adalah pengusaha sebuah perusahaan pembuatan IK lebih mungkin meningkatkan kesempatan dalam mencapai kesuksesan dan keunggulan bisnis melalui keberadaan jaringan dibandingkan tanpa mengamalkan ikatan jaringan tersebut.

PEMBENTUKAN INDEKS MODAL MANUSIA

Dari semua aspek modal manusia tersebut selanjutnya perlu dirumuskan suatu bentuk indeks yang merupakan pengukuran pencapaian semua aspek modal manusia seorang pengusaha. Pembentukan Indeks Modal Manusia disusun dari kompilasi semua aspek modal manusia. Untuk

menyusun indeks nilai modal manusia disusun dengan melakukan pengukuran setiap aspek modal manusia dan kemudian hasil pengukuran tersebut dinormalisasi dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Normalisasi } MM_j = \sum_{i=1}^n \frac{NMM_i - \min}{\text{mak} - \min}$$

Dengan,

- MM adalah variabel modal manusia
- NMM adalah nilai dari variabel modal manusia
- min adalah nilai minimum dari variabel modal manusia
- max adalah nilai maksimum dari variabel modal manusia
- i adalah individu / pengusaha
- j adalah jenis variabel modal manusia

Langkah selanjutnya adalah menentukan bobot setiap aspek modal manusia. Hasil perhitungan normalisasi setiap aspek modal manusia kemudian dibuat beban. Penentuan skala diberi bobot berdasarkan peran penting mereka dalam membentuk aspek kualitas modal manusia.

Bobot setiap aspek modal manusia didasarkan pada gagasan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting bagi para pengusaha yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, motivasi, kepercayaan diri dan kemampuan untuk memberikan jangka pendek masalah solusi bisnis dan jangka panjang (Lundvall dan Johnson, 1994). Kemudian, menurut konsep modal manusia dari Schultz dan Becker tentang pentingnya pendidikan, maka pendidikan merupakan faktor kunci dalam modal manusia, sehingga pendidikan memiliki 0,25 tertimbang tertinggi. Kursus pelatihan mungkin telah ditimbang aspek Bearan pendidikan yang sama, tetapi untuk pengusaha dengan pelatihan, umumnya tidak kompatibel dengan kebutuhan industri kecil (Tambunan, 2001) kemudian skor lebih kecil dari pendidikan. Berikutnya pelatihan, pengalaman, dan keterampilan merupakan aspek yang telah banyak

digunakan dalam mengukur modal manusia, maka ketiga aspek diberi bobot yang sama dari 0,2.

Kewirausahaan sebagai faktor dalam motivasi diri merupakan aspek pendukung pengusaha bagi pengusaha untuk menjadi tindakan berani untuk meningkatkan operasi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Namun, peran kewirausahaan lebih kecil di bawah aspek sebelumnya, diberi bobot 0,1. Jaringan merupakan faktor pendukung kegiatan usaha untuk membuat perusahaan lebih mudah untuk beroperasi. Tanpa jaringan pengusaha masih dapat beroperasi walaupun perusahaannya akan kesulitan untuk mengamankan perusahaan biasa untuk beroperasi dengan lancar. Oleh karena itu, mengingat aspek jaringan dari rendah tertimbang 0,05. Berdasarkan alasan pemikiran di atas, bobot setiap aspek modal manusia dapat dilihat sebagai dalam tabel di bawah.

Seterusnya indeks modal manusia diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$IMM = \sum_{j=1}^m W_j MM_j$$

Dengan,

IMM adalah indeks modal manusia

W_j adalah bobot

MM adalah variabel modal manusia

D. KESIMPULAN

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

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.

Dalam aspek pelatihan, seringkali ditemukan bahwa, pelatihan pada industri kecil jarang memenuhi kebutuhan industri tersebut. Program-program pelatihan yang dilakukan tidak selalu menyediakan keterampilan untuk berbagai disiplin dan kemampuan-kemampuan utama yang diperlukan. Latihan yang diberikan seringkali menyimpang jauh dari kebutuhan suatu pekerjaan (*away-from-the-job*). Oleh karena itu, jenis-jenis latihan yang seharusnya diberikan harus diidentifikasi dengan tepat agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri kecil.

Dari aspek keterampilan, pengusaha yang berhasil secara khusus mampu menerapkan berbagai jenis keterampilan. Berbagai aspek keterampilan yang perlu ada pada seseorang pengusaha seperti keterampilan interpersonal (*Interpersonal Skills*), keterampilan inisiatif dan perusahaan (*Initiative dan Enterpsise Skills*), keterampilan pembelajaran (*Learning Skills*), dan keterampilan di tempat kerja (*Workplace Skills*).

Dari aspek kewirausahaan, berbagai penelitian menunjukkan implikasi kinerja positif. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa kewirausahaan merupakan sesuatu kombinasi dari tiga dimensi yaitu: inovasi, proaktif, dan pengambilan resiko. Dalam aspek jaringan pula dinyatakan bahwa perusahaan pembuatan IK mungkin lebih meningkatkan peluangnya untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan dalam bisnis melalui jaringan yang dilakukan dibandingkan tanpa melakukan praktek ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aaker, David. 1984. *Developing business strategies*, N. Y.: John Wiley & Sons.

Ardichivili, A., Cardozo, R., & Sourav, R. 2003. A theory of entrepreneurial opportunity

identification and development. *Journal of Business Venturing*, 18(1): 105-123.

Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, (17): 99-120.

Bates, Timothy. 1990. Entrepreneur human capital inputs and small business longevity. *The Review of Economics and Statistics*, (72): 551-559.

Bates, Timothy. 2005. Analysis of young, small firms that have closed: Delineating successful from unsuccessful closures, Wayne State University, Detroit, MI 48202, USA *Journal of Business Venturing* (20):343-358.

The Concise Encyclopedia of Economics Library of Economics and Liberty, 2002. Biography of Theodore William Schultz 1902-1998, <http://www.Econlib.Org> (2 Maret 2006)

Becker, Gary S. 1975. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2nd, The University of Chicago Press, NBER, ISBN: 0-226-04109-3, <http://www.nber.org/books/beck75-1>. [2 Maret 2006].

Bruderl, J., Prusendorfer, P., Zeigler, R. 1992. Survival chances of newly founded business organizations. *American Sociological Review*. 57 (2): 227-241.

Centre For The Study of Living Standards, 2003. Proposed Framework On Human Capital Indicators, 111 Sparks Street, Suite 500 Ottawa, Ontario K1p 5b5.

Chandler, G., Hanks, S., 1991. How important is experience in a highly similar field? *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Proceedings of the 11th Annual Babson College Entrepreneurship Research Conference. Babson College, Wellesley, MA: 1-10.

Clark, Andrew, 2003, Returns to human capital investment in a transition economy the

- case of Russia, 1994-1998, *International Journal of Manpower*, 24(1): 11-30.
- Cooper, A.C., Gimeno-Gascon, F.J. & Woo, C.Y. 1994. Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, (9): 371- 395.
- Cooper, A.C., Gimeno-Gascon, F.J. 1992. Entrepreneurs, processes of founding and new firm performance. In: Sexton, D.L., Kasarda, J.D. (Eds.), *The State of the Art of Entrepreneurship*. PWS-Kent, Boston.
- Cope, Jason; Watts, Gerald. 2000. *Learning by doing - An exploration of experience, critical incidents and reflection in entrepreneurial learning*. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Publisher: Emerald Group Publishing Limited, 6(3): 104-124.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. 1989. Strategic Management of Small Firms In Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, (10): 75-87.
- Davidsson, Per., Kirchoff, Bruce., Hatemi-J, Abdunnasser., Gustavsson, Helena. 2000. Factors Underlying Business Growth In Sweden, Jonkoping International Business School Jonkoping, Sweden, Presented at ICSB World Conference June 7-10, 2000, Brisbane, Australia.
- DEPNAKERTRANS. 2006. Data dan informasi ketenagakerjaan; ragam data, informasi dan publikasi ketenagakerjaan; penganggur terbuka menurut pendidikan dan jenis kelamin, Tahun 2005, http://www.nakertrans.go.id/pusdatin_naker/BPS/Penganggur/index_penganggur.php [5 July 2006].
- Dimova, Dimo P., Shepherd, Dean A. 2005 Human capital theory and venture capital firms: exploring "home runs and strike outs, *Journal of Business Venturing* 6 (20): 1-21.
- Dolton, P., Vignoles, A., 2000. The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market. *Econ. Educ. Rev.* 19 (2): 179-198.
- Evans, D.S., Leighton, L.S., 1989. Some empirical aspects of entrepreneurship. *American Economic Review*. 79 (3): 519-535.
- Frese, M., Van Gelderen, M., & Ombach, M. 2000. How to plan as a small scale business owner: Psychological process characteristics of action strategies and success. *Journal of Small Business Management*, 38(2): 1-18.
- Garland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. A. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners: A conceptualization. *Academy of Management Review*, 9(2): 354-359.
- Gimeno, J., Folta, T., Cooper, A., Woo, C. 1997. Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. *Adm. SCI. Q.* 42 (4): 750-783.
- Gomes-Mejia, Luis R., Balkin David B., Cardy Robert L., 1998, *Managing human Resources*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Haber, Sigal., Reichel, Arie. 2006. The cumulative nature of the entrepreneurial process: The contribution of human capital, planning and environment resources to small venture performance, *Journal of Business Venturing* 21(6): 753-772
- Havnes, Per-Anders., Senneseth, Knut. 2001, A panel study of firm growth among SMEs in networks, *Kluwer Academic Publishers. Printed In The Netherlands*. <http://www.Springerlink.Com/Media/> *Small Business Economics* (16): 293-302.
- Hisrich, Robert D., & Peters, Michael P. 1992. *Entrepreneurship: Starting, Developing, and Managing a New Enterprise*, 2nd Edition, Homewood: BPI/Irwin.

- Hitt, M.A. & Tyler, B.B. 1991, Strategic decision models: Integrating different perspectives *Strategic Management Journal*, (12): 327-351.
- Ho, Ngiap Kum., Mula, Joseph. 2001. Impact of advisers on small and medium enterprises' business performance - A Study of CPA interventions on Singaporean Chinese SMEs, working paper, Graduate, International Graduate School of Management, University of South Australia (21 July 2006).
- Hudson, Mel., Andi Smart, Mike Bourne, 2001, Theory and practice in SME performance measurement systems, MCB University Press, UK, *International Journal of Operations & Production Management*, 21 (8): 1096-1115.
- Hyrsky, K. 2000. "Entrepreneurial metaphors and concepts: An exploratory study," *International Small Business Journal* 18(1): 13-34.
- Karami, Azhdar., Analoui, Farhad. Kakabadse, Nada Korak. 2006. The CEOs' characteristics and their strategy development in the UK SME sector, *The Journal of Management Development, Proquest Education Journals*, 25 (3/4): 316-322.
- Kuratko, Donald F. 2003, Entrepreneurship education: Emerging trends and challenges for the 21st century, Coleman Foundation, White Paper Series For The U.S. Association of Small Business & Entrepreneurship, The Entrepreneurship Program College of Business Ball State University Muncie, In 47306.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. 1996. Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance. *Academy of Management Review*, 21: 135-172
- Lundvall, B., Johnson, B. 1994. The learning economy. *Journal of Industry Studies*, 1 (Z2): 23-42.
- Maes, Johan. 2003. Modeling Small Business Profitability. An Empirical Test In The Construction Industry, *Working Paper Steunpunt Ooi: August 2003 Paper Presented At The Academy of Management Annual Meeting*, August 1-6, 2003, Seattle (Wa)
- Martin, G. & Staines, H. 1994. Managerial competences in small firms. Working Paper Steunpunt OOI: August 200329, *Journal of Management Development*, 13 (7): 23-34.
- Mcgregor, Judy. Tweed, David., Pech, Richard. 2004. Human capital in the new economy: Devil's bargain?, *Journal of Intellectual Capital* 5 (1): 153-164. <http://www.Emeraldinsight.Com/1469-1930.Htm>.
- McLeish, Anne. 2002. Employability Skills For Australian Small and Medium Sized Enterprises, Employability Skills For The Future Project 2002 Supporting SME Research, Department of Education, Science and Training, Commonwealth of Australia February 2002.
- Mile Terziovski, 2003. The Relationship Between Networking Practices and Business Excellence: A Study of Small To Medium Enterprises (SMEs). *Measuring Business Excellence*. Bradford, 7(2): 78-93.
- Morris, M. H. & G. Paul 1987. The relationship between entrepreneurship and marketing in established firms. *Journal of Business Venturing*, 2(3): 247-259.
- O'Sullivan, M. 2000. The sustainability of industrial development in Ireland, *Regional Studies*, 34 (3): 277-290.
- Pasanen, Mika. 2003. In search of factors affecting SME performance; The case of eastern Finland, Doctoral Dissertation, Faculty of Business and Information Technology of The University 2003, Department of Business and Management University of Kuopio, www.Uku.Fi/Kirjasto/Julkaisutoiminta/Julkm yyn.Htm. [9 February 2006]
- Pennings, J.M., Lee, K., Witteloostuijn, A.v., 1998. Human capital, social capital, and

- firm dissolution. *Academy Management Journal*, 41: 425–440.
- Pritchett, Lant. 1997. Divergence, big time. *Journal of Economic Perspectives*, 11(Summer): 3-18.
- Rahmah Ismail, Norlinda Tendot Abud Bakar. 2008. Analisis kecekapan teknikal firma melayu dalam sektor pembuatan malaysia, *IJMS* 15(2): 143-163
- Sambasivan, M., et al. 2009. *Impact of personal qualities and management skills of entrepreneurs on venture performance in Malaysia: Opportunity Recognition Technovation* (2009), Doi:10.1016/J.Technovation.2009.04.002.
- Skuras, Dimitris , Meccherib, N., Moreirac, M. B., Roselld, J., Stathopouloua, S. 2005. Entrepreneurial human capital accumulation and the growth of rural businesses: A four-country survey in mountainous and lagging areas of the European Union, *Journal of Rural Studies* 21: 67–79.
- Smith, Erica., & Comyn, Paul. 2003, The development of employability skills in novice workers, Australian National Training Authority, Published By Ncver Abn 87 007 967 311, Po Box 8288, Station Arcade, Sa 5000, Australia.
- Susanne, Buesselmann. 2009. Human capital and economic growth, Dissertation, Wayne State University, 173 Pages; Aat 3366669.
- Tambunan, Tulus. 2001. *Perkembangan UKM dalam era AFTA: peluang, tantangan, permasalahan dan alternatif solusinya*, Yayasan Indonesia Forum – LPFE-UI, Jakarta.
- Taylor, Michael., & Plummer, Paul. 2003. Promoting Local Economic Growth: The Role of Entrepreneurship and Human Capital, Emerald Group Publishing Limited. ISSN 0040-0912, *Education + Training* 45 (8/9): 558-563, <http://www.Emeraldinsight.Com/0040-0912.Htm>. [11 July 2005].
- The Concise Encyclopedia of Economics*, 2002, Human Capital by Becker, Library of Economics and Liberty <http://www.econlib.org/> [8 Ogos 2006]
- Thee, Kian Wie, 2006, Policies for Private Sector Development in Indonesia; SME Promotion Policies for Indonesia , ADBI, Asian Development Bank, Paper No: 46, Published: 21 March 2006, <http://www.ADB.org/adbi/Indonesia.htm>. [27 February 2008].
- Watson et al., 1998, *Small Firm Management. Ownership, Finance and Performance*. Oxford: Blackwell.
- Wayne, S.J., Liden, R.C., Kraimer, M.L., Graf, I.K., 1999. The role of human capital, motivation and supervisorsponsorship in predicting career success. *Journal Organization Behavior*, 20 (5): 577–595.
- Westhead, P. 1995. Survival And Employment Growth Contrasts Between Types Of Owner-Managed High Technology Firms. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 20 (1): 5-28.
- Wijewardena, H., & Tibbits, G. E. 1999. Factors contributing to the growth of small manufacturing firms: Data from Australia, *Journal of Small Business Management*, 37 (2): 88-96.
- Wright, P.M., Smart, D.L., McMahan, G.C., 1995. Matches between human resources and strategy among NCAA basketball teams. *Academy Management Journal*, 39: 441–463.
- Yan Wang, Yao Yudong. 2003. Sources of China's economic growth 1952–1999: incorporating human capital accumulation, Washington, DC 20433, USA, *China Economic Review*, 14: 32–52.

Tabel Rancangan Pembobotan Indeks Modal Manusia

Modal Manusia	Bobot Aspek Modal Manusia	Bobot Variabel
Pendidikan	0.25	0.25
Latihan	0.2	
2.1. Kesesuaian Latihan		0.1
2.2. Jumlah Latihan		0.1
Pengalaman	0.2	
3.1. Lama Pengalaman		0.1
3.2. Lengkapnya		0.1
Pengalaman		
Ketrampilan	0.2	
4.1. Interpersonal		0.05
4.2. Inisiatif dan usaha		0.05
4.3. Pembelajaran		0.05
4.4. Kerja operasional		0.05
Kewirausahaan	0.1	0.1
Jaringan	0.05	0.05
Jumlah	1.0	1.0

RANCANGAN ROAD MAP PENELITIAN MODAL MANUSIA

