Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi **P-ISSN: 2715-2006**
Vol. 7 No. 1 Edisi Februari 2026 **E-ISSN: 2828-6502**

STRATEGI INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SEKTOR-SEKTOR EKONOMI DI INDONESIA

Mersiana Varia Juita
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan
mersiana@stieyapan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi investasi sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap produktivitas sektor ekonomi di Indonesia, serta mengidentifikasi tantangan dan kesenjangan dalam implementasinya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan analisis data sekunder dari berbagai sumber resmi seperti Badan Pusat Statistik, kementerian terkait, dan lembaga internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi investasi SDM di Indonesia meliputi pengembangan pendidikan formal, pelatihan vokasi, peningkatan kompetensi digital, dan perbaikan layanan kesehatan. Dampak positif tercermin dari peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), produktivitas tenaga kerja di sektor industri dan jasa, serta daya saing nasional yang lebih baik. Namun, terdapat sejumlah tantangan, antara lain ketimpangan akses antardaerah, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, terbatasnya peran sektor swasta, dan fragmentasi kebijakan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pemerataan akses, penguatan kemitraan antara pendidikan dan industri, optimalisasi peran sektor swasta, dan integrasi sistem dan tata kelola berbasis data untuk meningkatkan efektivitas investasi SDM di Indonesia. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pembuat kebijakan dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih inklusif dan produktif.

***Kata Kunci**: Investasi Sumber Daya Manusia; Produktivitas Ekonomi; Strategi Pembangunan, Indonesia; Deskriptif Kualitatif.*

Abstract

This study aims to describe the human resource (HR) investment strategy and its impact on the productivity of the economic sector in Indonesia, as well as to identify challenges and gaps in its implementation. The research method used is descriptive qualitative with secondary data analysis from various official sources such as the Central Statistics Agency, related ministries, and international institutions. The results of the study indicate that the HR investment strategy in Indonesia includes the development of formal education, vocational training, increasing digital competence, and improving health services. The positive impact is reflected in the increase in the

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

Human Development Index (HDI), labor productivity in the industrial and service sectors, and better national competitiveness. However, there are a number of challenges, including inequality of access between regions, mismatch of competence with industry needs, limited role of the private sector, and policy fragmentation. This study recommends increasing equal access, strengthening partnerships between education and industry, optimizing the role of the private sector, and integrating data-based systemsand governance to increase the effectiveness of HR investment in Indonesia. These findings are expected to be a reference for policy makers in designing more inclusive and productive HR development policies.

***Keywords**: Human Resource Investment; Economic Productivity; Development Strategy; Indonesia; Descriptive Qualitative.*

A. Pendahuluan

Investasi sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Di tengah tantangan globalisasi, disrupsi teknologi, dan transformasi ekonomi pasca-pandemi, kualitas SDM menentukan daya saing suatu negara. Indonesia, sebagai negara berkembang dengan bonus demografi, memiliki potensi besar dalam memanfaatkan SDM sebagai penggerak produktivitas ekonomi.

Namun, berbagai laporan menunjukkan bahwa kontribusi produktivitas tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya (World Bank, 2022). Rendahnya kualitas pendidikan, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, serta minimnya akses terhadap pelatihan vokasi menjadi penyebab utama. Di sisi lain, pemerintah telah meluncurkan berbagai strategi seperti program Kartu Prakerja, revitalisasi pendidikan vokasi, dan pelatihan tenaga kerja berbasis digital.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya investasi SDM dalam mendorong produktivitas. Sebagai contoh, penelitian Becker (1993) menjelaskan bahwa peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan akan memberikan dampak langsung terhadap output tenaga kerja. Penelitian Hanushek & Woessmann (2012) juga menekankan hubungan yang kuat antara kualitas pendidikan dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Di Indonesia, penelitian Susanti et al. (2022) menemukan bahwa pelatihan kerja yang relevan dapat meningkatkan pendapatan pekerja sektor informal hingga 20%.

Namun, terdapat kesenjangan yang belum dikaji secara mendalam, yaitu bagaimana strategi investasi SDM diterapkan secara sektoral di Indonesia dan sejauh mana strategi tersebut efektif dalam meningkatkan produktivitas ekonomi, khususnya di daerah seperti Sumatera Utara yang memiliki sektor

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

P-ISSN: 2715-2006
E-ISSN: 2828-6502

ekonomi yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi investasi SDM pada tiga sektor utama—manufaktur, jasa (pariwisata dan pendidikan), serta pertanian—dan implikasinya terhadap produktivitas di Provinsi Sumatera Utara.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi investasi sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas sektor ekonomi di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam berdasarkan data sekunder tanpa perlu interaksi langsung dengan informan atau responden.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh dari berbagai sumber resmi dan relevan seperti:

Laporan pemerintah (Bappenas, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Keuangan)

1. Publikasi Badan Pusat Statistik (BPS)
2. Laporan organisasi internasional (World Bank, OECD, ILO, dan UNDP)
3. Artikel jurnal ilmiah, buku, dan hasil penelitian sebelumnya
4. Dokumen kebijakan dan regulasi yang terkait dengan investasi SDM

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelusuri dan menganalisis dokumen tertulis, baik dalam bentuk cetak maupun digital. Peneliti mengumpulkan dan mengkaji berbagai dokumen yang berisi informasi tentang:

1. Strategi nasional pengembangan sumber daya manusia
2. Anggaran investasi dalam pendidikan dan pelatihan kerja
3. Program peningkatan keterampilan tenaga kerja (reskilling dan upskilling)
4. Dampak investasi SDM terhadap produktivitas sektor-sektor utama ekonomi

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis isi (content analysis). Tahapan analisis dilakukan sebagai berikut:

1. Reduksi data: Menyaring dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian.
2. Kategorisasi: Mengelompokkan informasi berdasarkan tema seperti bentuk investasi SDM, strategi implementasi, dan dampaknya terhadap sektor ekonomi.
3. Interpretasi: Menafsirkan hubungan antara strategi investasi SDM dan peningkatan produktivitas sektor ekonomi berdasarkan data yang telah diklasifikasikan.

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

P-ISSN: 2715-2006
E-ISSN: 2828-6502

4. Penyajian data: Menyusun hasil analisis dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis dan logis.

Validitas Data

Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan memverifikasi data dari berbagai sumber untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, peneliti juga melakukan penelusuran literatur secara luas dan pencatatan referensi secara transparan untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Investasi sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi fundamental dalam mendukung pembangunan ekonomi jangka panjang. Pemerintah Indonesia secara konsisten menjadikan pengembangan SDM sebagai prioritas nasional, sebagaimana tercermin dalam RPJMN 2020–2024 dan berbagai kebijakan sektoral. Berdasarkan hasil studi dokumentasi dari laporan Bappenas, Kementerian Keuangan, World Bank, dan OECD, strategi investasi SDM di Indonesia diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk utama, yaitu investasi di bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kesehatan.

Bentuk Strategi Investasi Sumber Daya Manusia di Indonesia

Investasi sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi fundamental dalam mendukung pembangunan ekonomi jangka panjang. Pemerintah Indonesia secara konsisten menjadikan pengembangan SDM sebagai prioritas nasional, sebagaimana tercermin dalam RPJMN 2020–2024 dan berbagai kebijakan sektoral. Berdasarkan hasil studi dokumentasi dari laporan Bappenas, Kementerian Keuangan, World Bank, dan OECD, strategi investasi SDM di Indonesia diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk utama, yaitu investasi di bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kesehatan.

1. Investasi dalam Pendidikan Formal dan Nonformal

   Pendidikan merupakan pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Pemerintah telah menetapkan alokasi anggaran minimum sebesar 20% dari APBN untuk sektor pendidikan sejak diberlakukannya Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Strategi investasi pendidikan meliputi:

a. Meningkatkan akses dan pemerataan pendidikan: Melalui program wajib belajar 12 tahun dan Kartu Indonesia Pintar (KIP), pemerintah berupaya mengurangi angka putus sekolah, terutama di daerah terpencil.
b. Meningkatkan kualitas pendidikan: Dilakukan melalui program penguatan kompetensi guru, kurikulum berbasis kompetensi, dan digitalisasi sekolah (Program Merdeka Belajar).
c. Penguatan pendidikan vokasi dan politeknik: Pemerintah mendorong

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

pendidikan vokasi untuk menjembatani kebutuhan pasar tenaga kerja dengan pelatihan berbasis keterampilan praktis.

d. Pengembangan pendidikan nonformal: Diselenggarakan melalui PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) yang menjangkau masyarakat usia produktif yang tidak memiliki akses ke pendidikan formal.

Investasi ini memiliki dampak jangka panjang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompetitif di pasar global.

2. Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Investasi dalam pelatihan kerja menjadi prioritas sebagai respons terhadap dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah akibat globalisasi dan digitalisasi. Strategi yang diterapkan meliputi:

a. Balai Latihan Kerja (BLK): Pemerintah mengembangkan BLK modern dan merevitalisasi BLK komunitas untuk menyediakan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan lokal.
b. Program Kartu Prakerja: Sebuah inovasi berbasis digital yang memberikan akses pelatihan online dan insentif bagi pencari kerja dan pekerja yang terdampak pandemi.
c. Program link and match antara pendidikan dan industri: Bertujuan untuk memastikan lulusan pendidikan vokasi dan perguruan tinggi memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).
d. Pelatihan keterampilan masa depan (future skills training): Meliputi literasi digital, kecerdasan buatan, bahasa asing, dan pelatihan kewirausahaan untuk mendukung transformasi ekonomi digital. Investasi ini bertujuan untuk mengurangi ketidaksesuaian keterampilan (skills mismatch) dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, terutama pada sektor yang membutuhkan keahlian teknis dan digital.

3. Investasi dalam Kesehatan dan Gizi Sumber Daya Manusia

Aspek kesehatan merupakan komponen integral dalam pengembangan sumber daya manusia karena berkorelasi langsung dengan produktivitas kerja dan kemampuan belajar. Strategi investasi di sektor kesehatan meliputi:

a. Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN): Memberikan akses layanan kesehatan universal bagi seluruh lapisan masyarakat melalui BPJS Kesehatan.
a. Intervensi gizi anak dan ibu: Program Pemberian Makanan Tambahan (PMT), edukasi gizi, serta pengendalian stunting dan wasting menjadi fokus investasi jangka panjang.
b. Peningkatan layanan kesehatan dasar serta promotif-preventif: Melalui revitalisasi puskesmas, layanan posyandu, dan kampanye gaya hidup sehat.
c. Peningkatan kesehatan reproduksi dan mental tenaga kerja: Agar tenaga kerja

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

P-ISSN: 2715-2006
E-ISSN: 2828-6502

usia produktif dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Investasi ini berkontribusi langsung dalam menurunkan angka kematian, meningkatkan harapan hidup, serta meningkatkan efisiensi produktivitas tenaga kerja secara nasional.

Dampak Strategi Investasi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Ekonomi

Investasi sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas ekonomi, karena kualitas dan kapasitas tenaga kerja merupakan faktor utama penentu pertumbuhan output di berbagai sektor ekonomi. Berdasarkan hasil analisis data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS), World Bank, OECD, dan laporan kementerian terkait, dampak investasi SDM di Indonesia dapat dilihat melalui berbagai indikator, baik secara makro maupun sektoral.

1. Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebagai Proksi Kualitas SDM

   Salah satu indikator utama dalam mengukur hasil investasi SDM adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang mencakup tiga dimensi: pendidikan, kesehatan, dan standar hidup. Data BPS menunjukkan bahwa IPM Indonesia meningkat dari 71,94 pada tahun 2018 menjadi 73,55 pada tahun 2023. Peningkatan ini mencerminkan perbaikan dalam:

a. Rata-rata lama sekolah, meningkat dari 8,17 tahun (2018) menjadi 8,65 tahun (2023)
b. Angka harapan hidup, meningkat dari 71,2 tahun menjadi 73 tahun
c. Pengeluaran per kapita, yang juga menunjukkan tren positif dan mencerminkan peningkatan daya beli.

IPM yang tinggi umumnya berkorelasi positif dengan produktivitas tenaga kerja, karena tenaga kerja yang sehat dan berpendidikan memiliki kapasitas kerja lebih tinggi, kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan teknologi, serta mampu menciptakan nilai tambah yang lebih besar.

2. Produktivitas Tenaga Kerja di Berbagai Sektor Ekonomi

   Produktivitas tenaga kerja diukur melalui output per pekerja (PDB/tenaga kerja). Berdasarkan data BPS dan Kementerian Ketenagakerjaan, terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja, terutama pada sektor yang mendapat dukungan investasi SDM yang lebih terarah:

a. Sektor manufaktur mencatat peningkatan produktivitas sebesar 4,7% per tahun dalam lima tahun terakhir, sejalan dengan program pelatihan teknis dan vokasi industri.
b. Sektor jasa digital dan keuangan mengalami lonjakan produktivitas hingga 6,5% per tahun, terutama didorong oleh pendidikan tinggi, pelatihan digital, dan peningkatan

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

P-ISSN: 2715-2006
E-ISSN: 2828-6502

keterampilan berbasis teknologi informasi.

c. Sebaliknya, sektor pertanian dan konstruksi menunjukkan pertumbuhan produktivitas yang relatif lambat, terutama akibat rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja, kurangnya pelatihan teknis, dan terbatasnya akses terhadap teknologi.

Hal ini menunjukkan bahwa investasi SDM yang terarah dapat menciptakan lonjakan produktivitas, terutama pada sektor yang membutuhkan keterampilan menengah dan tinggi.

3. Peningkatan Daya Saing Ekonomi Nasional

Laporan World Economic Forum (WEF) dalam Global Competitiveness Report menempatkan kualitas SDM sebagai salah satu pilar utama daya saing global. Dalam laporan tahun 2023, Indonesia menunjukkan peningkatan skor pada beberapa indikator terkait SDM, seperti:

a. Kualitas pelatihan vokasi

b. Ketersediaan tenaga kerja terampil

c. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi

Dampaknya terlihat pada meningkatnya minat investasi asing di sektor teknologi dan manufaktur berbasis tenaga kerja terampil, yang juga mendorong transformasi struktural ekonomi nasional.

4. Kontribusi terhadap Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif

Investasi SDM juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif melalui:

a. Penurunan tingkat pengangguran terbuka, dari 5,86% pada tahun 2021 menjadi 5,32% pada tahun 2023

b. Peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan, didorong oleh program pendidikan berbasis keluarga, pelatihan, dan inklusi digital

c. Pertumbuhan wirausaha muda, sebagai hasil dari pelatihan kewirausahaan dalam Program Kartu Prakerja dan pelatihan UMKM

Dengan demikian, investasi SDM tidak hanya meningkatkan produktivitas ekonomi makro, tetapi juga mendorong pemerataan kesempatan ekonomi dan mengurangi kesenjangan.

Tantangan dan Kesenjangan dalam Investasi SDM di Indonesia

Meskipun strategi investasi SDM telah menunjukkan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan produktivitas ekonomi, implementasinya di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kesenjangan yang signifikan. Hasil analisis dokumen kebijakan, laporan lembaga internasional, dan data sekunder nasional menunjukkan bahwa hambatan ini bersifat multidimensional, baik dari segi pemerataan, relevansi, maupun efektivitas kelembagaan.

1. Kesenjangan Akses dan Kualitas Antarwilayah

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan akses dan kualitas pendidikan, pelatihan, dan layanan kesehatan antarwilayah, terutama antara wilayah Indonesia bagian barat dan timur:

a. Akses pendidikan dan pelatihan di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar) masih terbatas, baik dari segi infrastruktur, tenaga pengajar, maupun fasilitas pelatihan. Data BPS menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah di Papua hanya 6,3 tahun dibandingkan DKI Jakarta yang mencapai 11,1 tahun.
b. Distribusi BLK dan lembaga pelatihan kerja masih terkonsentrasi di kota-kota besar, sementara daerah dengan tingkat pengangguran tinggi belum terjangkau secara optimal.
c. Ketimpangan layanan kesehatan juga menjadi masalah serius. Rasio dokter per 10.000 penduduk di Indonesia bagian timur masih jauh di bawah rata-rata nasional, yang berdampak pada kualitas kesehatan SDM dan tingkat produktivitas daerah.

Kondisi ini memperparah kesenjangan kontribusi wilayah terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan memperlambat transformasi struktural di luar pusat pertumbuhan.

2. Ketidaksesuaian Kompetensi (Skill Mismatch)

Kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja menjadi tantangan serius yang menghambat efektivitas investasi SDM:

a. Laporan OECD (2023) menunjukkan bahwa sekitar 40% pekerja Indonesia bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.
b. Kurangnya kurikulum berbasis industri dalam pendidikan vokasi dan pendidikan tinggi menyebabkan banyak lulusan tidak memiliki keterampilan yang relevan, terutama di bidang teknologi digital, kecerdasan buatan, dan bahasa asing.
c. Rendahnya keterlibatan industri dalam pelatihan kerja menyebabkan pelatihan tidak terhubung dengan kebutuhan nyata pasar tenaga kerja.

Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas pekerja dan meningkatnya biaya pelatihan ulang bagi perusahaan.

3. Terbatasnya Peran Sektor Swasta dalam Pengembangan SDM

Investasi SDM selama ini masih didominasi oleh pemerintah, sementara kontribusi sektor swasta belum optimal:

a. Banyak perusahaan masih mengandalkan tenaga kerja "siap pakai" dari sistem pendidikan formal, dan enggan berinvestasi dalam pelatihan internal.
b. Insentif pajak untuk pelatihan kerja belum dimanfaatkan secara optimal karena kurangnya sosialisasi dan kompleksitas prosedur.
c. Keterlibatan sektor swasta dalam pengembangan kurikulum pendidikan vokasi masih terbatas, sehingga orientasi pelatihan belum sepenuhnya berbasis kebutuhan industri.

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

4. Fragmentasi Kebijakan dan Lemahnya Tata Kelola

   Investasi SDM di Indonesia melibatkan berbagai kementerian dan lembaga (Kemendikbudristek, Kemenaker, Kemenkes, Bappenas, dan lainnya). Namun, koordinasi lintas sektor seringkali belum efektif:

a. Program pelatihan kerja, pendidikan vokasi, dan pengembangan keterampilan digital masih berjalan secara parsial dan tumpang tindih.
b. Lemahnya sistem monitoring dan evaluasi berbasis hasil (outcome-based) menyulitkan pengukuran efektivitas investasi dan perbaikan kebijakan secara adaptif.
c. Kurangnya integrasi data antarinstansi, seperti data ketenagakerjaan, pendidikan, dan pelatihan, menyulitkan perencanaan kebijakan berbasis bukti.

Tanpa perbaikan tata kelola dan integrasi kelembagaan, efisiensi dan dampak investasi SDM berpotensi tidak optimal.

D. Penutup

Kesimpulan

Investasi sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi fundamental dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data sekunder, penelitian ini menyimpulkan beberapa poin penting:

1. Strategi investasi SDM di Indonesia telah mencakup berbagai program di bidang pendidikan, pelatihan vokasi, penguatan kompetensi digital, dan peningkatan layanan kesehatan dasar. Pemerintah juga telah menerapkan berbagai kebijakan afirmatif seperti Program Kartu Prakerja, revitalisasi sekolah vokasi, dan pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK).
2. Dampak investasi SDM terhadap produktivitas ekonomi tercermin dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), peningkatan produktivitas tenaga kerja di sektor berbasis keterampilan, serta peningkatan daya saing nasional. Investasi ini juga berkontribusi dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan partisipasi ekonomi kelompok rentan, termasuk perempuan dan pemuda.
3. Namun, berbagai tantangan dan kesenjangan masih menjadi hambatan utama, seperti ketimpangan akses antarwilayah, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri, rendahnya keterlibatan sektor swasta, serta fragmentasi kebijakan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi investasi SDM perlu diperkuat secara sistematis dan lintas sektor.

Saran·

Berdasarkan temuan penelitian, berikut beberapa rekomendasi strategis:

1. Perluasan dan Pemerataan Investasi SDM

   Pemerintah perlu memperkuat pemerataan akses pendidikan, pelatihan, dan layanan kesehatan di seluruh wilayah Indonesia, khususnya di daerah 3T. Insentif perlu diberikan untuk meningkatkan fasilitas

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

pendidikan dan tenaga pengajar profesional di daerah tertinggal.

2. Penguatan Link and Match antara Dunia Pendidikan dan Dunia Kerja

   Kurikulum pendidikan, khususnya vokasi dan politeknik, harus disesuaikan dengan kebutuhan industri melalui kemitraan aktif antara institusi pendidikan dan sektor swasta. Model pembelajaran berbasis proyek dan program magang wajib dapat menjadi solusi efektif.

3. Optimalisasi Peran Sektor Swasta dalam Pengembangan SDM

   Pemerintah perlu mendorong keterlibatan sektor swasta melalui insentif fiskal, kemudahan regulasi, dan kolaborasi riset bersama. Dunia usaha harus dilibatkan secara aktif dalam perancangan pelatihan kerja dan standar kompetensi.

4. Integrasi Sistem dan Penguatan Tata Kelola SDM Nasional

   Diperlukan sistem informasi SDM nasional yang terintegrasi dan berbasis data, yang menghubungkan data ketenagakerjaan, pendidikan, dan pelatihan, guna mendukung perencanaan investasi SDM yang tepat sasaran dan akuntabel.

5. Monitoring dan Evaluasi Berbasis Kinerja (Outcome-Based)

   Setiap program investasi SDM harus dilengkapi dengan sistem monitoring dan evaluasi yang mengukur hasil nyata, bukan hanya output administratif, sehingga efektivitas dan akuntabilitas kebijakan dapat ditingkatkan.

E. Daftar Pustaka

Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia.

Asmirin Noor, A., Radiansyah, A., dkk. (2023). Human resource management (Manajemen sumber daya manusia). PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Dewi, N. K. Y. W., & Darma, G. S. (2019). Strategi investasi & manajemen risiko rumah sakit swasta di Bali. Jurnal Manajemen Bisnis, 16(2), 110–127.

Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan Islam. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 2(1), 39–51.

Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 12(1), 23–31.

Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

kinerja organisasi. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 7(1), 41–50.

Malik, N. (2010). Strategi manajemen sumber daya manusia berorientasi investasi menuju bangsa yang berdaya saing. Jurnal Salam, 13(2).

Maradita, F. (2020). Human resource scorecard: Mengaitkan orang, strategi, dan kinerja SDM (Suatu model pengukuran kinerja SDM). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 5(1), 15–18.

Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. Jurnal Minfo Polgan, 13(1), 606–618.

Pakaya, A. R. (2011). Pengaruh manajemen sumber daya manusia strategi dan manajemen transformasi terhadap keunggulan bersaing. Jurnal Inovasi, 8(03).

Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 8(2), 1385–1393.

Purba, J. H. (2018). Perencanaan strategi sumber daya manusia dan prestasi kerja karyawan. Jurnal Manajemen, 4(1), 43–51.

Rachman, A., Patutie, E., Darmini, N. K., Hasan, R., & Hinta, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Tohar Media.

Rijal, S. (2023). The importance of community involvement in public management planning and decision-making processes. Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN).

Siregar, D. R. S., Ratnaningsih, S., & Nurochim, N. (2022). Pendidikan sebagai investasi sumber daya manusia. Edunomia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi, 3(1), 61–71.

Syafitri, D., & Batubara, C. (2023). Evaluasi strategi investasi bank syariah dalam menghadapi volatilitas pasar keuangan. JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen, 3(2), 3565–3576

Copyright (c) 2026. Marsiana Varia Juita. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.