

Analisis Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja di Provinsi Jawa Barat: Studi Kontekstual di Kabupaten Tasikmalaya

Ati Sadiyah^{*1}, Lukman Hakim², Muhammad Sabandi³, Pratiwi Indah Sari⁴

^{1,2,3,4} Economic Education Program Study, FKIP, UNS, Surakarta

*Correspondence email: pratiwi.indah.sari@student.uns.ac.id

Abstrak. Permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat, khususnya di Kabupaten Tasikmalaya, merupakan isu strategis yang kompleks. Tingginya angka pengangguran terbuka, ketimpangan keterampilan, serta ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan dunia industri menjadi tantangan utama. Dalam konteks ini, *human capital* yang mencakup pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan kesehatan dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kesempatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *human capital* dalam memperluas akses terhadap lapangan kerja, dengan fokus pada Kabupaten Tasikmalaya. Pendekatan yang digunakan adalah *kualitatif deskriptif*, sebagaimana dikemukakan oleh Campbell dan Pederson (2001), yang menekankan pemahaman mendalam terhadap konteks sosial dan institusional secara sistematis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan lulusan SMK dan perguruan tinggi, baik yang sedang mencari kerja maupun yang telah bekerja, serta observasi terhadap pelaksanaan pelatihan kerja di wilayah urban dan rural. Telaah dokumen juga dilakukan untuk memperkuat temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan *human capital* melalui pendidikan formal yang relevan, pelatihan kerja yang kontekstual, serta pemerataan akses terhadap layanan pendidikan dan kesehatan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kesempatan kerja. Ketimpangan antarwilayah masih menjadi hambatan signifikan, sehingga diperlukan kebijakan afirmatif berbasis data dan kebutuhan lokal. Kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, industri, dan masyarakat menjadi kunci untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Human Capital; Kesempatan Kerja; Pendidikan dan Pelatihan; Ketenagakerjaan.

Abstract. Employment issues in West Java Province, particularly in Tasikmalaya Regency, represent a complex and strategic challenge. High open unemployment rates, skill mismatches, and the misalignment between workforce competencies and industrial demands are persistent problems. In this context, *human capital*—which encompasses education, training, skills, and health—is considered a key factor in expanding employment opportunities. This study aims to analyze the role of *human capital* in increasing employment opportunities, focusing on Tasikmalaya Regency. A descriptive qualitative approach is employed, as outlined by Campbell and Pederson (2001), emphasizing a contextual and systematic understanding of institutional and social dynamics. Data were collected through in-depth interviews with vocational and university graduates, both job seekers and those currently employed, along with direct observation of job training activities in both urban and rural areas. Document analysis was also conducted to support the findings. The results indicate that strengthening *human capital* through relevant formal education, contextual job training, and equitable access to education and health services significantly contributes to improving employment prospects. Interregional disparities remain a major obstacle, necessitating affirmative policies based on data and local needs. Multi-stakeholder collaboration—among government, educational institutions, industry, and communities—is essential to establish a more inclusive and sustainable employment system.

Keywords: Human Capital, Employment Opportunities, Workforce Development, Vocational Education and Training.

PENDAHULUAN

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu wilayah dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, yang secara langsung berkontribusi terhadap tingginya jumlah angkatan kerja baru setiap tahunnya. Namun demikian, provinsi ini masih menghadapi berbagai tantangan serius dalam sektor ketenagakerjaan. Salah satu persoalan utama adalah tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang secara konsisten berada di atas rata-rata nasional. Hal ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan kapasitas serapan pasar kerja. Lebih jauh,

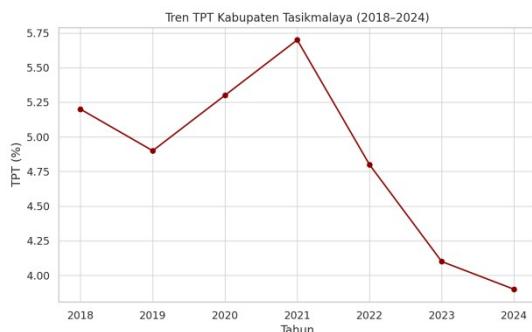
permasalahan *skills mismatch* atau ketimpangan keterampilan turut memperburuk situasi, di mana lulusan pendidikan formal seringkali belum memiliki kompetensi praktis yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Ketidaksesuaian ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis (*hard skills*) seperti penguasaan teknologi, tetapi juga aspek *soft skills* seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, dan penyelesaian masalah. Kondisi ini diperparah oleh terbatasnya akses terhadap pelatihan kerja yang relevan, khususnya di wilayah pinggiran seperti Kabupaten Tasikmalaya. Dalam konteks demikian, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi sangat kompetitif. Banyak pencari kerja dari luar daerah masuk dan bersaing di kawasan industri utama Jawa Barat, seperti Bekasi, Karawang, dan Bandung. Akibatnya, tidak sedikit lulusan SMK maupun perguruan tinggi yang harus menerima pekerjaan di sektor informal atau di luar bidang keahliannya, mencerminkan fenomena *overeducation* dan *horizontal mismatch*.

Peran *human capital* atau modal manusia merupakan elemen fundamental dalam pembangunan ekonomi serta peningkatan kesejahteraan individu. Dalam konteks organisasi, *human capital* menjadi aset krusial yang menentukan kesuksesan dan keunggulan kompetitif. *Human capital* mencakup pengetahuan, keterampilan, bakat, kemampuan, nilai-nilai, dan sikap yang secara kolektif dikontribusikan oleh individu terhadap produktivitas dan kinerja organisasi (Coleman et al., 2004; Weber & Reynolds, 2010). Dalam ranah ketenagakerjaan, *human capital* memegang peran strategis sebagai determinan utama dalam mengakses pekerjaan yang layak dan produktif. Salah satu komponen utama dari *human capital* adalah pendidikan. Pendidikan formal menyediakan fondasi kognitif dan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk memasuki dan bertahan di pasar kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, umumnya semakin besar peluang untuk memperoleh pekerjaan dengan tingkat pendapatan yang lebih baik dan stabilitas kerja yang lebih tinggi.

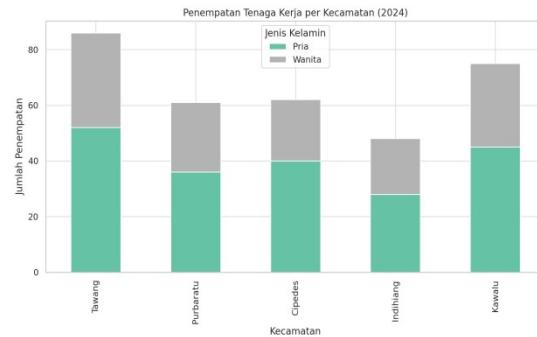
Selain pendidikan formal, pelatihan kerja juga merupakan instrumen penting dalam memperkuat *human capital*. Pelatihan teknis maupun vokasional meningkatkan keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh dunia industri dan menjembatani kesenjangan antara sistem pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam era digital dan globalisasi, kemampuan kerja tidak hanya ditentukan oleh hard skills seperti penguasaan teknologi, tetapi juga oleh soft skills seperti komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah. Tidak kalah penting, kesehatan individu merupakan aspek vital yang menopang produktivitas. Tenaga kerja yang sehat memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi, daya tahan kerja yang lebih baik, serta lebih mampu mempertahankan pekerjaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kualitas *human capital* melalui pendidikan, pelatihan, dan kesehatan menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Dalam konteks Provinsi Jawa Barat, khususnya Kabupaten Tasikmalaya, peran *human capital* sangat relevan untuk dikaji lebih dalam. Kabupaten ini masih menghadapi tantangan dalam hal kualitas tenaga kerja, keterbatasan akses pelatihan, dan ketimpangan antara potensi sumber daya manusia dengan kebutuhan pasar kerja lokal.

Menurut data resmi per Februari 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Barat berada pada 6,74 %, menjadikannya sebagai provinsi dengan TPT tertinggi di Indonesia pada tahun 2024 sebesar 6,75 %. Data tersebut mengindikasikan tantangan besar dalam menciptakan lapangan kerja yang cukup. Selain itu, secara spesifik di Kabupaten Tasikmalaya, per Agustus 2024, TPT tercatat hanya 3,74 %, lebih rendah dibanding rata-rata provinsi dengan angkatan kerja mencapai 1.025.501 orang, meningkat 15.654 orang dari Agustus 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) meningkat dari 68,37 % menjadi 68,76 % dan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Kabupaten Tasikmalaya tahun 2024 mencapai 96,11 %, artinya sekitar 96–97 % penduduk usia kerja aktif bekerja atau sedang aktif selama seminggu lalu. Sementara di Kota Tasikmalaya (wilayah kota, bukan kabupaten), TPT Agustus 2024 sebesar 6,49 %, dengan angkatan kerja sebesar 395.357 orang dan TPAK 68,92 %. Kota ini memiliki IPM 76,03 dan persentase penduduk miskin 11,10 %. Kabupaten

(rural area) menunjukkan TPT yang lebih rendah dan TKK yang tinggi, meski tetap menghadapi tantangan kualitas pekerjaan dan ketenagakerjaan formal.



Gambar 1. Tren TPT Kabupaten Tasikmalaya (2018-2024)



Gambar 2. Penempatan Tenaga Kerja per Kecamatan (2024)

Di tengah dinamika Revolusi Industri 4.0 yang menekankan otomatisasi dan pertukaran data, serta pergeseran menuju Industri 5.0 yang lebih berorientasi pada keberlanjutan dan nilai-nilai kemanusiaan (Zuo et. al, 2023; Cheng & Leong, 2025), kebutuhan dunia industri mengalami transformasi signifikan. Dunia kerja kini tidak hanya menuntut kualifikasi pendidikan formal, tetapi juga keterampilan teknis (*hard skills*) dan kecakapan abad ke-21 (*soft skills*), seperti kemampuan berpikir kritis, kerja tim, komunikasi, dan adaptasi terhadap teknologi. Di Provinsi Jawa Barat, khususnya dalam sektor manufaktur, teknologi, dan jasa modern, terdapat kecenderungan kuat untuk merekrut tenaga kerja yang mampu berinovasi, bekerja kolaboratif, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan industri, yang berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja di sektor formal. Ketidaksesuaian ini menjadi tantangan serius, terutama di wilayah seperti Kabupaten Tasikmalaya, yang sedang berupaya mengembangkan potensi ekonomi lokal di tengah tekanan globalisasi dan disrupti teknologi.

Permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat merupakan isu multidimensional yang memerlukan kajian kontekstual dan analisis mendalam, khususnya dalam kaitannya dengan peran *human capital*. Kabupaten Tasikmalaya sebagai salah satu wilayah studi mencerminkan kompleksitas tersebut, di mana aspek pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan kesehatan penduduk usia kerja menjadi elemen penting dalam memahami dinamika kesempatan kerja. Salah satu pertanyaan kunci yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi *human capital* di daerah ini ditinjau dari indikator-indikator tersebut, dan sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi peningkatan kesempatan kerja di tengah persaingan pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Penelitian ini juga mengangkat isu kesenjangan antara wilayah urban dan rural dalam akses dan kualitas *human capital*, serta mempertanyakan faktor mana yang paling dominan dalam menentukan peluang kerja. Perbedaan latar belakang pendidikan, misalnya antara lulusan SMK dan lulusan perguruan tinggi, juga menjadi perhatian penting untuk dianalisis dalam kaitannya dengan pengaruh *human capital* terhadap keterjangkauan lapangan kerja berdasarkan jenjang pendidikan. Lebih jauh, artikel ini juga menawarkan kontribusi ilmiah baru dengan menganalisis peran *human capital* dalam meningkatkan kesempatan kerja di Provinsi Jawa Barat melalui studi kontekstual di Kabupaten Tasikmalaya. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya bersifat nasional dan terfokus pada aspek pendidikan formal, studi ini memperluas cakupan *human capital* hingga mencakup dimensi pelatihan keterampilan dan pengalaman kerja.

Teori modal manusia (*human capital*) merupakan konsep fundamental dalam ilmu ekonomi yang menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan, keterampilan, dan kesehatan sebagai faktor utama peningkatan produktivitas dan nilai ekonomi individu. Modal manusia mencakup akumulasi

pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kondisi kesehatan, serta status sosial individu maupun masyarakat yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap produktivitas ekonomi (Yalçın, 2021; Morozova et. al, 2024). Konsep ini mengalami pengembangan signifikan melalui pemikiran Gary Becker pada tahun 1964, yang menegaskan bahwa individu dapat mengoptimalkan hasil ekonomi mereka dengan berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan keterampilan, sehingga meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja (Na, 2012; Millei, 2015). Prinsip utama dalam teori *human capital* menyatakan bahwa pendidikan memiliki korelasi positif terhadap pendapatan individu.

Menurut Mankiw (2006a), *human capital* merupakan bentuk modal yang tertanam dalam individu melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, kesehatan, serta karakter kerja, yang kesemuanya berkontribusi langsung terhadap produktivitas tenaga kerja. Dalam konteks Kabupaten Tasikmalaya, pengukuran *human capital* dapat dilihat melalui lima indikator utama. Pertama, tingkat pendidikan formal, di mana semakin tinggi jenjang pendidikan yang dicapai seseorang, maka semakin besar peluangnya untuk memperoleh pekerjaan yang produktif. Persentase lulusan SMK dan kesesuaian antara bidang studi dengan jenis pekerjaan yang diperoleh menjadi tolak ukur penting dalam hal ini. Kedua, pelatihan dan pengembangan keterampilan, terutama yang berbasis kejuruan atau vokasional, berperan signifikan dalam membentuk tenaga kerja yang siap pakai. Jumlah peserta pelatihan kerja di LPK atau BLK, serta keberhasilan mereka memperoleh pekerjaan setelah pelatihan, menjadi indikator keberhasilan pembentukan *human capital*.

Ketiga, pengalaman kerja juga menjadi indikator yang tidak dapat diabaikan. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi pula efisiensi dan kemampuan adaptasinya dalam dunia kerja. Keempat, kesehatan dan kondisi fisik tenaga kerja turut memengaruhi kapasitas produktif individu. Akses terhadap layanan kesehatan, tingkat kehadiran kerja, dan status gizi merupakan ukuran penting yang mencerminkan daya tahan dan kesiapan tenaga kerja. Kelima, aspek *soft skills* seperti kemampuan komunikasi, kedisiplinan, dan kerja sama tim, menjadi faktor yang sering kali menjadi penentu akhir dalam proses rekrutmen tenaga kerja oleh industri lokal. Pelaku usaha di Tasikmalaya mengeluhkan lemahnya karakter kerja lulusan SMK, yang menunjukkan bahwa pembangunan *human capital* tidak cukup hanya berbasis akademik atau teknis, tetapi juga memerlukan pembinaan nilai-nilai kerja.

Teori pertumbuhan ekonomi memberikan landasan konseptual untuk memahami bagaimana perekonomian suatu negara berkembang dari waktu ke waktu melalui peningkatan output dan produktivitas. Teori ini membahas faktor-faktor yang mendorong pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) secara berkelanjutan. Secara umum, terdapat dua pendekatan utama dalam teori pertumbuhan ekonomi, yakni klasik dan modern. Pendekatan klasik yang dikemukakan oleh tokoh seperti Adam Smith dan David Ricardo menekankan pentingnya akumulasi modal, pertumbuhan penduduk, serta kemajuan teknologi sebagai pendorong pertumbuhan (Todaro & Smith, 2020). Sementara itu, pendekatan modern seperti teori pertumbuhan Solow memfokuskan pada peranan teknologi dan peningkatan produktivitas total faktor produksi (*Total Factor Productivity/TFP*) dalam pertumbuhan jangka panjang (Mankiw, 2019b). Dalam perkembangan berikutnya, muncul teori pertumbuhan endogen yang menyoroti pentingnya faktor internal dalam perekonomian, seperti investasi dalam pendidikan, kebijakan pemerintah, inovasi, serta pengembangan kualitas sumber daya manusia (Romer, 1990; Barro & Sala-i-Martin, 2004).

Dalam konteks pembangunan daerah seperti Kabupaten Tasikmalaya di Provinsi Jawa Barat, pendekatan endogen menjadi sangat relevan. Peran *human capital* atau modal manusia terbukti memiliki korelasi signifikan terhadap perluasan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas ekonomi lokal (Becker, 1993). Pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga lebih adaptif terhadap kebutuhan pasar. Dengan demikian, pemahaman terhadap teori-teori pertumbuhan ekonomi tidak hanya penting dalam konteks makro,

tetapi juga menjadi acuan dalam merumuskan strategi pembangunan daerah yang berbasis pada pemberdayaan sumber daya manusia (Huang, 2021). Hal ini memungkinkan pemerintah daerah untuk merancang kebijakan pembangunan ekonomi yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara luas.

Dari perspektif penawaran tenaga kerja, teori pencarian kerja (*search theory*) menjelaskan bahwa keputusan individu untuk memasuki pasar tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi pencari kerja serta tingkat informasi yang dimiliki mengenai lowongan pekerjaan. Ketidakpastian informasi mengenai kualifikasi yang dibutuhkan, lokasi pekerjaan, dan tingkat upah menyebabkan proses pencarian kerja menjadi tidak efisien (Mankiw, 2004). Pencari kerja tidak selalu mengetahui peluang kerja yang sesuai dengan keterampilan mereka, sehingga mereka cenderung menunggu tawaran yang lebih baik, yang pada akhirnya memperpanjang periode pengangguran. Sementara itu, menurut pandangan ekonomi Keynesian, pengangguran hanya dapat dikurangi melalui peningkatan investasi, khususnya pada sektor produksi seperti pembelian mesin atau alat berat. Investasi ini akan mendorong terciptanya kebutuhan akan operator dan tenaga kerja lainnya, yang pada akhirnya dapat menyerap angkatan kerja secara otomatis. Selain itu, peningkatan konsumsi masyarakat juga menjadi faktor kunci dalam mendorong permintaan terhadap output, yang akan meningkatkan produksi dan kebutuhan tenaga kerja. Jika tingkat konsumsi meningkat, maka volume produksi akan naik, yang selanjutnya mendorong kenaikan upah dan daya beli masyarakat secara umum (Mankiw, 2004).

Ketenagakerjaan, dalam hal ini, mengacu pada status keterlibatan individu dalam kegiatan ekonomi, baik sebagai pekerja mandiri maupun sebagai pekerja yang diupah oleh pihak lain. Jumlah individu yang bekerja dalam suatu periode tertentu menggambarkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia dalam perekonomian. Kesempatan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kondisi ketenagakerjaan suatu wilayah. Menurut Sukirno (2008), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang saat ini bekerja baik pada individu atau badan usaha milik pihak lain maupun pada usaha milik sendiri secara penuh waktu. Dalam konteks ini, kesempatan kerja mencerminkan sejauh mana perekonomian mampu menyerap tenaga kerja yang tersedia. Yos Merizal (2008) menjelaskan bahwa kesempatan kerja juga dapat dipahami sebagai bertambahnya jumlah tenaga kerja yang telah memasuki usia produktif dan memperoleh pekerjaan (*employment*). Istilah *employment* sendiri berasal dari kata kerja *to employ*, yang berarti “menggunakan” atau “mempekerjakan” seseorang dalam suatu proses produksi. Dengan demikian, kesempatan kerja berkaitan erat dengan tersedianya lapangan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memperoleh penghidupan yang layak.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam peran human capital dalam meningkatkan kesempatan kerja di Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Pendekatan ini mengacu pada pandangan Campbell & Pedersen (2001), yang menekankan pentingnya analisis kontekstual terhadap interaksi antar aktor dalam struktur sosial dan kebijakan yang memengaruhi dinamika ketenagakerjaan. Lokasi penelitian dipilih secara purposif karena Kabupaten Tasikmalaya merepresentasikan wilayah dengan tantangan pembangunan sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja yang khas. Populasi penelitian mencakup pemangku kepentingan terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pendidikan, pengelola SMK dan lembaga pelatihan kerja, pelaku usaha lokal, serta lulusan SMK atau pencari kerja aktif. Sampel ditentukan secara *purposive* berdasarkan keterlibatan dan relevansi terhadap isu penelitian, dengan jumlah informan disesuaikan hingga mencapai saturasi data. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi kebijakan serta data ketenagakerjaan daerah. Data dianalisis secara tematik melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dijelaskan

oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Validitas hasil diperkuat dengan triangulasi sumber, konfirmasi data kepada informan (*member check*), dan diskusi antar peneliti. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai keterkaitan antara kualitas human capital dan ketersediaan kesempatan kerja secara kontekstual di daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat Pendidikan Formal

Dalam studi ini, salah satu fokus utama adalah menelaah peran pendidikan formal sebagai bagian dari *human capital* dalam meningkatkan kesempatan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, berbagai pandangan dari pemangku kepentingan memberikan gambaran nyata tentang dinamika tersebut di Kabupaten Tasikmalaya. DK (46), Kepala Seksi Pelatihan dan Penempatan Kerja, Dinas Ketenagakerjaan menyatakan “*Masih banyak lulusan SMK yang belum mampu memenuhi kebutuhan dunia kerja, bukan hanya dari segi keterampilan, tapi juga karena jurusan yang diambil tidak sesuai dengan permintaan pasar. Beberapa sekolah bahkan tidak memperbarui data serapan kerja alumni mereka.*” Sementara, DP (52) dari Kabid SMK, Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya mengatakan “*Kami mendorong setiap sekolah menengah kejuruan untuk menerapkan teaching factory, tapi realisasinya belum merata. Kurikulum masih terlalu teoritis, dan koneksi dengan industri belum kuat.*” Makna yang dapat ditarik dari kedua pernyataan ini adalah bahwa *human capital* di Kabupaten Tasikmalaya belum terbentuk secara optimal karena pendidikan formal kejuruan belum dikelola secara adaptif, relevan, dan responsif terhadap kebutuhan dunia kerja lokal.

Lebih jauh, SP (39), Kepala SMK Swasta di Kecamatan Manonjaya menjelaskan “*Kami punya lulusan yang cukup banyak setiap tahun, tapi keterbatasan alat praktik dan koneksi industri membuat mereka hanya punya sedikit pengalaman saat lulus. Akibatnya, mereka kalah bersaing.*” Lebih lanjut, LR (33), Ketua Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK), mengatakan “*Kami sering menerima lulusan SMK yang belum siap kerja. Mereka tidak tahu bagaimana cara mengisi lamaran, apalagi menyesuaikan diri dengan kebutuhan kerja yang spesifik.*” Secara keseluruhan, makna dari kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa pembentukan *human capital* tidak cukup hanya dengan pendidikan formal, tetapi membutuhkan pendekatan holistik yang melibatkan praktik industri, pelatihan kerja, dan pembinaan *soft skills* agar lulusan benar-benar siap dan mampu bersaing dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan selektif.

HN (45), Pemilik Konveksi di Tasikmalaya mengatakan “*Banyak yang melamar kerja, tapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai. Mereka lulusan akuntansi, tapi melamar di produksi. Kami butuh yang langsung bisa kerja, bukan yang harus dilatih dari nol.*” Sementara, AR (21), Lulusan SMK dan pencari kerja aktif “*Saya lulusan SMK jurusan multimedia, tapi di sini jarang ada lowongan kerja yang sesuai. Saya melamar ke toko, kadang jadi freelancer desain, tapi tidak tetap.*” Makna lebih luas dari kedua kutipan tersebut adalah adanya disparitas struktural antara sistem pendidikan formal dan struktur kebutuhan industri lokal, yang menyebabkan pembentukan *human capital* tidak optimal. Dengan kata lain, ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja akan berdampak pada tingginya pengangguran terselubung, rendahnya produktivitas, dan tidak optimalnya peran *human capital* dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, seperti yang terjadi di Kabupaten Tasikmalaya.

Dengan demikian, kesimpulan dari temuan ini menunjukkan bahwa pembentukan *human capital* di Kabupaten Tasikmalaya belum optimal akibat belum terintegrasi pendidikan formal kejuruan dengan kebutuhan nyata dunia kerja. Ketidaksesuaian jurusan dengan permintaan pasar, kurangnya pembaruan data serapan kerja, minimnya praktik industri, serta lemahnya keterhubungan antara sekolah, pelatihan kerja, dan dunia usaha menyebabkan lulusan SMK kesulitan terserap dalam lapangan kerja yang relevan. Selain itu, masih banyak lulusan yang

belum memiliki keterampilan dasar untuk memasuki dunia kerja, baik secara teknis maupun *soft skills*, sehingga menciptakan ketimpangan antara output pendidikan dan kebutuhan industri lokal. Hal ini menguatkan pandangan Mankiw (2006) bahwa pendidikan hanya meningkatkan produktivitas bila sesuai dengan kebutuhan pasar, serta selaras dengan teori Solow (1956) yang menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi sangat bergantung pada efisiensi dan kualitas akumulasi modal, termasuk *human capital*. Oleh karena itu, peningkatan kesempatan kerja di daerah ini membutuhkan pendekatan yang lebih adaptif, holistik, dan terkoordinasi antar pemangku kepentingan agar *human capital* yang dihasilkan benar-benar mampu mendorong produktivitas dan pertumbuhan ekonomi lokal.

2. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan dan pengembangan keterampilan merupakan elemen sentral dalam membangun kualitas *human capital* guna meningkatkan kesempatan kerja di daerah. Hasil wawancara dengan HA (45), perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tasikmalaya, mengungkapkan "*Kami sudah menyediakan pelatihan kerja seperti menjahit, operator mesin, hingga digital marketing, tapi minat masyarakat terutama lulusan muda masih minim. Banyak yang belum menyadari pentingnya pelatihan tambahan setelah sekolah.*" Selaras dengan hal tersebut, NS (50) dari Dinas Pendidikan menyampaikan "*Kami sudah mencoba menyelaraskan kurikulum kejuruan dengan kebutuhan industri, dan menjalin kerja sama dengan beberapa dunia usaha. Namun, pelatihan praktik yang sesuai dengan standar industri masih sulit diterapkan secara merata di sekolah-sekolah.*"

Secara teori, kondisi ini mempertegas pandangan Mankiw (2006) bahwa investasi dalam *human capital* melalui pendidikan dan pelatihan berpotensi meningkatkan produktivitas dan kesempatan kerja, *tetapi hanya jika keterampilan yang diperoleh relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja*. Sementara menurut Solow (1956), peningkatan modal (termasuk *human capital*) hanya akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi jika didukung oleh efisiensi sistem, inovasi, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dalam kasus Kabupaten Tasikmalaya, pelatihan kerja yang tidak merata, keterbatasan fasilitas, rendahnya partisipasi, serta ketidaksesuaian antara program pelatihan dengan kebutuhan industri menunjukkan bahwa penguatan *human capital* belum dikelola secara efektif dan sistematis.

Sementara itu, dari pihak sekolah, AR (38), pengelola SMK negeri, menjelaskan "*Kami ingin memberikan pelatihan praktik yang memadai, tapi kami terbatas pada alat praktik yang sudah usang dan jumlahnya sedikit. Akhirnya siswa hanya dapat simulasi, tidak langsung memegang alat asli seperti yang ada di industri.*" Senada dengan itu, FR (40), pengelola lembaga pelatihan kerja (LPK), mengungkapkan "*Kami selalu berusaha mengikuti tren kebutuhan industri, tapi pelatihan kami sering kali terhambat karena kekurangan pelatih yang berpengalaman dan keterbatasan dana operasional.*" Dari sisi pengguna tenaga kerja, RW (48), pelaku usaha bidang manufaktur di Tasikmalaya, menyampaikan bahwa: "*Kami sering menerima lamaran dari lulusan SMK, tapi banyak dari mereka belum punya keterampilan dasar operasional. Kami butuh yang siap langsung kerja, bukan yang masih harus kami latih dari awal.*" Adapun dari sisi pencari kerja, AL (21), seorang lulusan SMK yang belum bekerja tetap, menyatakan "*Saya pernah ikut pelatihan, tapi terlalu umum dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya incar. Saya jadi bingung, apakah pelatihan itu benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan.*" Dengan demikian, tantangan utama bukan hanya pada ketersediaan pendidikan dan pelatihan, tetapi pada *keterpaduan sistemik antara institusi pendidikan, pelatihan, pemerintah, industri, dan pencari kerja*. Perlu upaya kolektif yang lebih strategis dan berorientasi kebutuhan riil pasar kerja agar investasi dalam *human capital* dapat benar-benar mendorong peningkatan kesempatan kerja di daerah.

3. Pengalaman Kerja

Dalam aspek pengalaman kerja sebagai salah satu indikator *human capital*, wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan menunjukkan bahwa pengalaman masih menjadi hambatan utama dalam peningkatan kesempatan kerja bagi lulusan muda di Kabupaten Tasikmalaya. Menurut HA (45), perwakilan Dinas Ketenagakerjaan, “*Banyak lulusan baru yang belum pernah punya pengalaman kerja sebelumnya. Kalaupun ada magang, durasinya terlalu singkat dan tidak cukup membentuk keterampilan riil.*” Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya dinilai dari keterlibatan, tetapi dari kedalaman proses kerja yang dijalani. NS (50) dari Dinas Pendidikan menyampaikan bahwa program PKL (Praktik Kerja Lapangan) di SMK memang sudah berjalan, namun implementasinya sangat bervariasi dan seringkali hanya bersifat administratif. Ia menambahkan, “*Beberapa siswa hanya datang sebentar ke tempat kerja, tanpa benar-benar dilibatkan dalam proses produksi.*”

Dari sisi sekolah, AR (38) selaku pengelola SMK negeri menyampaikan bahwa keterbatasan kemitraan dengan dunia usaha menjadi kendala utama dalam memperluas pengalaman kerja siswa. “*Tidak semua industri mau menerima siswa PKL, apalagi jika mereka belum punya dasar keterampilan. Kami pun kesulitan menempatkan semua siswa di tempat yang sesuai,*” ujarnya. Kendala ini juga dirasakan oleh FR (40), pengelola LPK, yang menyatakan “*alumni pelatihannya banyak yang kembali menganggur karena tidak memiliki portofolio pengalaman yang dapat ditunjukkan kepada pemberi kerja*”. Sementara itu, RW (48), pelaku usaha di bidang manufaktur, mengeluhkan bahwa mayoritas pelamar dari lulusan SMK belum memiliki pengalaman kerja praktis. “*Kami butuh yang sudah terbiasa dengan ritme kerja di lapangan. Kalau harus latih dari nol, itu menyita waktu dan biaya,*” tegasnya. Pernyataan ini senada dengan keluhan AL (21), lulusan SMK yang sedang mencari kerja, “*Setelah lulus, saya coba melamar, tapi selalu ditanya pengalaman kerja. Padahal saya belum pernah kerja, cuma magang tiga minggu dulu di sekolah.*”

Makna dari hasil wawancara ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan bagian krusial dari pembentukan *human capital* yang sering diabaikan dalam sistem pendidikan vokasi. Dalam kerangka teori Mankiw (2006), pengalaman kerja merupakan bentuk investasi dalam modal manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Sementara menurut Solow (1956), pengalaman kerja mencerminkan bentuk *learning by doing* yang menjadi sumber pertumbuhan produktivitas dalam jangka panjang. Ketika lulusan tidak memiliki pengalaman riil, nilai produktivitasnya rendah di mata industri, yang pada akhirnya menghambat penyerapan tenaga kerja secara optimal. Hal ini menjadi bukti bahwa keberadaan program pelatihan dan pendidikan formal saja tidak cukup; harus ada jembatan nyata antara sekolah dan dunia kerja dalam bentuk pengalaman praktik yang berkelanjutan dan kontekstual. Dengan demikian, penguatan pengalaman kerja harus menjadi strategi prioritas dalam pengembangan *human capital* di Tasikmalaya. Ini mencakup perluasan kemitraan antara sekolah, pelatihan kerja, dan dunia usaha, serta penguatan kualitas PKL agar benar-benar menjadi wahana pembelajaran berbasis pengalaman, bukan sekadar formalitas administratif.

4. Kesehatan dan Kondisi Fisik Tenaga Kerja

Dalam konteks pembangunan *human capital*, aspek kesehatan dan kondisi fisik tenaga kerja merupakan komponen penting yang sering kali terabaikan, padahal sangat memengaruhi kapasitas produktif individu. Hasil wawancara di lapangan mengungkapkan bahwa kondisi ini menjadi tantangan tersendiri di Kabupaten Tasikmalaya. HA (47), perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan, menyatakan “*Kami sering menerima laporan bahwa peserta pelatihan tidak dapat mengikuti seluruh rangkaian kegiatan karena sakit atau kurang bugar. Sebagian besar dari mereka tidak terbiasa bekerja dalam ritme yang disiplin dan fisik.*” Sementara itu, NS (51) dari Dinas Pendidikan menjelaskan bahwa “*Masih banyak siswa SMK yang kondisinya fisiknya kurang prima*

karena pola hidup yang buruk. Gizi mereka juga belum tentu tercukupi, apalagi di daerah pinggiran.”

Dari pihak sekolah, AR (39), seorang pengelola SMK negeri, mengemukakan bahwa “*Kami sebenarnya sudah memberikan edukasi tentang pola hidup sehat, tapi implementasinya sulit. Banyak siswa yang sarapan seadanya, atau bahkan tidak sarapan sebelum praktik.*” Masalah kesehatan ini berdampak langsung pada stamina dan konsentrasi siswa saat mengikuti kegiatan pembelajaran praktik. FR (41), pengelola LPK swasta, menyampaikan bahwa “*Sebagian besar peserta pelatihan mengeluh kelelahan fisik setelah pelatihan. Mereka tidak terbiasa bekerja dalam durasi panjang dan banyak yang mengalami penurunan kondisi tubuh setelah satu minggu pelatihan.*” Dari sisi industri, RW (49), pelaku usaha manufaktur, menekankan bahwa “*Kami butuh pekerja yang sehat dan bertenaga. Kalau baru kerja dua hari sudah izin sakit, ya kami rugi. Makanya, kami selektif dalam melihat ketahanan fisik saat rekrutmen.*” Sementara itu, dari sudut pandang pencari kerja, AL (22), lulusan SMK yang belum bekerja tetap, mengaku bahwa “*Saya pernah gagal seleksi karena dianggap kurang bugar. Katanya, kalau kerja di bagian produksi harus kuat berdiri lama. Tapi saya memang sering sakit maag, jadi kadang lemas kalau belum makan.*”

Makna dari berbagai pernyataan ini mengarah pada kesimpulan bahwa kesehatan merupakan fondasi dasar dari *human capital*, sebagaimana dijelaskan oleh Mankiw (2006), yang menyatakan bahwa individu yang sehat akan memiliki produktivitas lebih tinggi, karena kesehatan adalah bentuk investasi yang meningkatkan kapasitas kerja. Dalam teori pertumbuhan ekonomi Solow (1956), kesehatan tenaga kerja merupakan bentuk efisiensi faktor produksi, yang menentukan hasil dari akumulasi modal manusia. Ketika kesehatan fisik tenaga kerja rendah, efisiensi produksi menurun, dan hal ini berdampak pada rendahnya daya serap kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, peran kesehatan sebagai bagian integral dari pembangunan *human capital* sangat penting dalam meningkatkan kesempatan kerja. Tanpa kondisi fisik yang baik, pelatihan, pendidikan, dan keterampilan teknis tidak akan berdampak maksimal. Penelitian ini menegaskan perlunya intervensi lintas sektor, termasuk kesehatan masyarakat, gizi remaja, dan kebiasaan hidup sehat di sekolah dan tempat pelatihan, untuk mendukung kesiapan kerja tenaga kerja muda di Kabupaten Tasikmalaya.

5. *Soft Skills* dan Karakter Kerja

Salah satu dimensi penting dari *human capital* yang sering kali diabaikan dalam sistem pendidikan formal adalah penguatan *soft skills* dan karakter kerja. Hasil wawancara dari berbagai pihak menunjukkan bahwa kemampuan teknis (*hard skills*) belum cukup menjamin keterterimaan lulusan di dunia kerja jika tidak disertai dengan kompetensi sosial dan etos kerja yang baik. HA (45), perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “*Banyak lulusan yang punya keterampilan teknis, tapi kurang percaya diri saat wawancara, tidak tahu cara berkomunikasi yang baik, bahkan kurang disiplin terhadap waktu.*” Pernyataan ini menunjukkan bahwa *soft skills* seperti komunikasi, etika kerja, dan kedisiplinan masih menjadi kelemahan utama lulusan muda, sehingga mempersempit peluang kerja mereka. Hal serupa disampaikan oleh NS (50), perwakilan Dinas Pendidikan, yang mengakui bahwa “*Pelajaran karakter kerja masih formalitas. Padahal dunia kerja menuntut kedisiplinan, kemampuan kerja sama, dan tanggung jawab, bukan sekadar nilai akademik.*”

Dari sisi penyelenggara pendidikan, AR (38), pengelola SMK negeri, menegaskan bahwa “*Kami ingin mendidik siswa agar siap secara mental dan perilaku kerja, tapi sering kali siswa hanya fokus pada kelulusan, bukan kesiapan mental kerja. Pembinaan soft skills masih minim karena guru lebih fokus menyelesaikan materi kurikulum.*” Sementara itu, FR (40), pengelola lembaga pelatihan kerja (LPK), menyampaikan bahwa “*Kami sering melihat peserta pelatihan tidak tahan tekanan, cepat menyerah, atau tidak mau bekerja tim. Ini membuat mereka sulit bersaing*

meskipun sudah punya keahlian teknis.” Sementara, RW (48), pelaku usaha di bidang manufaktur, menegaskan pentingnya karakter kerja dengan mengatakan “*Kami tidak hanya butuh pekerja terampil, tapi juga pekerja yang bisa datang tepat waktu, bisa diajak kerja sama, dan tidak cepat mengeluh. Banyak lulusan sekarang tidak siap dalam hal ini.*” Terakhir, dari sisi pencari kerja, AL (21), seorang lulusan SMK yang belum bekerja tetap, mengakui bahwa “*Saya kadang bingung bagaimana bersikap saat tes kerja atau kerja kelompok. Di sekolah tidak diajarkan bagaimana bersikap di tempat kerja. Jadi saya sering merasa tidak percaya diri.*”

Makna dari temuan ini menunjukkan bahwa kelemahan dalam penguasaan *soft skills* menjadi hambatan serius bagi pencari kerja muda, meskipun mereka telah menyelesaikan pendidikan formal. Menurut Mankiw (2006), *human capital* tidak hanya dibentuk melalui pendidikan teknis, tetapi juga melalui penanaman sikap, etika, dan keterampilan sosial yang meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. Sedangkan, menurut Solow (1956), pertumbuhan ekonomi dan peningkatan output kerja sangat bergantung pada efisiensi sumber daya manusia dimana efisiensi ini bukan hanya perkara pengetahuan, tetapi juga *bagaimana seseorang bekerja secara efektif dalam lingkungan sosial kerja*. Jika *soft skills* diabaikan, maka potensi produktivitas tenaga kerja akan menurun, dan investasi pendidikan pun menjadi kurang efektif dalam mendukung pembangunan ekonomi. Dengan demikian, dalam konteks Kabupaten Tasikmalaya, penguatan *human capital* tidak dapat berhenti pada penguasaan keterampilan teknis. Diperlukan pendekatan pendidikan yang lebih holistik, yang menanamkan nilai-nilai kerja seperti disiplin, kerja tim, kepemimpinan, dan komunikasi efektif sejak dini, baik melalui kurikulum sekolah maupun pelatihan kerja berbasis karakter.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan lapangan dan analisis teoritis, dapat disimpulkan bahwa peran *human capital* dalam meningkatkan kesempatan kerja di Kabupaten Tasikmalaya sangat strategis, namun belum berjalan secara optimal. Dimensi *human capital* seperti pendidikan formal, pelatihan kerja, pengalaman kerja, kesehatan tenaga kerja, dan terutama *soft skills* serta karakter kerja, belum terintegrasi secara efektif dalam sistem pembentukan tenaga kerja produktif. Meskipun upaya telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Pendidikan melalui penyediaan pelatihan kerja dan penyesuaian kurikulum kejuruan, masih terdapat berbagai hambatan seperti rendahnya partisipasi lulusan dalam pelatihan, kurangnya fasilitas praktik, keterbatasan pelatih profesional, serta lemahnya sinergi antara pendidikan dan kebutuhan riil dunia usaha. Selain itu, *mismatch* antara bidang keahlian lulusan dan jenis pekerjaan yang tersedia, serta lemahnya penguasaan *soft skills* seperti kedisiplinan, komunikasi, dan kerja sama tim, semakin mempersempit peluang kerja.

Saran

Untuk meningkatkan peran *human capital* dalam memperluas kesempatan kerja di Kabupaten Tasikmalaya, diperlukan integrasi kurikulum pendidikan yang adaptif dan selaras dengan kebutuhan dunia kerja lokal yang dinamis. Dinas Pendidikan bersama sekolah dan dunia usaha perlu memperkuat implementasi *teaching factory*, magang industri, serta pembelajaran berbasis proyek nyata yang dimonitor secara berkelanjutan. Di sisi lain, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga pelatihan kerja (LPK) harus lebih kontekstual dan sesuai permintaan industri, dengan melibatkan langsung pelaku usaha dalam perencanaan dan pelaksanaannya. Pemerintah dan institusi pendidikan juga harus menjadikan pengembangan *soft skills* seperti kedisiplinan, komunikasi, kerja sama, dan kepemimpinan sebagai komponen wajib dalam pembelajaran formal maupun non-formal. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan peningkatan fasilitas praktik dan kompetensi pelatih agar pelatihan sejajar dengan standar industri terkini. Seluruh upaya ini harus ditopang oleh kolaborasi sinergis antar sekolah, LPK, dinas terkait, dan dunia usaha

dalam bentuk kerja sama formal dan forum komunikasi rutin guna membangun ekosistem *human capital* yang adaptif, responsif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barro, R. J., & Sala-i-Martin, X. (2004). *Economic growth* (2nd ed.). MIT Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Campbell, J.L., & Pederson, O.K. (2001). *Designing Qualitative Research*. (Eds). Sage Publications.
- Cheng, M. Y., & Leong, Y. T. (2025). Human capital development and employment mismatch: A comparative study across ASEAN countries. *Asian Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 44–62.
- Coleman, J. S., Hoffer, T., & Kilgore, S. (2004). *High school achievement: Public, Catholic, and private schools compared*. Basic Books.
- Huang, Y. (2021). The role of human capital in regional economic development: Evidence from developing countries. *Journal of Development Economics*, 150, 102601. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2021.102601>
- Mankiw, N.G. (2006a). *Principles of Economics* (4th ed.). Thomson South-Western.
- Mankiw, N.G. (2019b). *Principles of economics* (8th ed.). Cengage Learning.
- Millei, Z. (2015). Educating the global workforce: Knowledge, knowledge work and knowledge workers. *Globalisation, Societies and Education*, 13(3), 355–371. <https://doi.org/10.1080/14767724.2014.934073>
- Morozova, O., Ivanov, D., & Kuznetsova, A. (2024). Soft skills in vocational education: A strategic approach to workforce readiness. *International Journal of Educational Development*, 96, 102741. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2024.102741>
- Na, H. (2012). The development of soft skills in higher education: Challenges and prospects. *Korean Journal of Educational Research*, 50(2), 87–109.
- Romer, P.M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5), S71–S102. <https://doi.org/10.1086/261725>
- Solow, R.M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65–94. <https://doi.org/10.2307/1884513>
- Sukirno, S. (2008). *Makroekonomi: Teori pengantar* (3rd ed.). RajaGrafindo Persada.
- Todaro, M.P., & Smith, S.C. (2020). *Economic development* (13th ed.). Pearson.
- Weber, K., & Reynolds, J. (2010). *Education and social mobility in the 21st century*. Routledge.
- Yalçın, M. (2021). The impact of human capital on youth employment: Evidence from Turkey. *International Journal of Manpower*, 42(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2020-0019>
- Yos Merizal. (2008). *Pembangunan ekonomi dan kesempatan kerja*. Universitas Terbuka.
- Zuo, Y., Zhang, L., & Wang, Y. (2023). Matching education and labor market demand: Revisiting human capital alignment. *Journal of Labor Economics*, 41(2), 315–339. <https://doi.org/10.1086/jole.2023.41.issue-2>