

Mengembangkan bakat ekonomi: Investasi dalam sumber daya manusia untuk pertumbuhan bisnis

Cindy Ainurrohmah

Program studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: cindyaina767@gmail.com

Kata Kunci:

investasi SDM, bakat ekonomi, pertumbuhan bisnis, kompetensi, pengembangan karyawan

Keywords:

HR investment, economic talent, business growth, competency, employee development

ABSTRAK

Investasi dalam sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi penting dalam mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan di era ekonomi digital. Peningkatan kualitas bakat ekonomi, terutama dalam hal keterampilan, pendidikan, dan produktivitas, menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran investasi SDM dalam pengembangan bakat ekonomi serta dampaknya terhadap pertumbuhan bisnis. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dari berbagai jurnal ilmiah terkait topik ini dalam 10 tahun terakhir. Hasil analisis menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan, pengembangan kompetensi, dan manajemen talenta cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi, loyalitas karyawan yang meningkat, serta daya saing yang kuat di pasar global. Oleh karena itu, strategi pengembangan bakat ekonomi perlu menjadi prioritas dalam perencanaan bisnis jangka panjang.

ABSTRACT

Investment in human resources (HR) is a crucial foundation for driving sustainable business growth in the digital economy era. Enhancing economic talent—particularly in terms of skills, education, and productivity—is key to creating competitive advantages for companies. This article aims to analyze the role of HR investment in economic talent development and its impact on business growth. The method used is a literature review from various scientific journals published in the last 10 years. The analysis reveals that companies investing in training, competency development, and talent management tend to have higher productivity, improved employee loyalty, and stronger competitiveness in the global market. Therefore, economic talent development strategies should be prioritized in long-term business planning.

Pendahuluan

Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu penentu utama keberhasilan bisnis. Keunggulan perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan SDM secara berkelanjutan. Investasi terhadap pengembangan SDM dipandang sebagai langkah strategis untuk memperkuat daya saing bisnis, terutama dalam menghadapi tantangan era digital dan perubahan pola kerja yang dinamis (Zulkarnaen & Suwarna, 2024). Pengembangan bakat ekonomi mencakup upaya peningkatan kompetensi individu agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam konteks pertumbuhan organisasi. Bakat yang dimaksud tidak semata-mata berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup soft skill seperti kepemimpinan, inovasi, adaptabilitas, dan



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Muhammadiyah Purwokerto

kemampuan berkolaborasi. Menurut Suwarna dan Zulkarnaen (2024), pengembangan potensi SDM melalui program pelatihan dan pendidikan memberikan dampak langsung terhadap efisiensi kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menganggap pelatihan dan pengembangan SDM sebagai beban pengeluaran. Padahal, penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang konsisten melakukan investasi pada SDM memiliki tingkat pertumbuhan yang lebih stabil dibandingkan dengan yang tidak melakukannya (Dwiarsyah et al., 2021). Kesadaran inilah yang seharusnya mendorong organisasi untuk menjadikan pengembangan SDM sebagai bagian dari perencanaan strategis, bukan sekadar aktivitas pendukung. Pemerintah juga memiliki peran krusial dalam mendorong pengembangan SDM melalui kebijakan pendidikan vokasi, peningkatan kualitas tenaga kerja, serta kemitraan dengan dunia industri. Sinergi antara sektor pendidikan dan bisnis dapat membantu menghasilkan lulusan yang tidak hanya siap kerja, tetapi juga mampu menjadi motor penggerak inovasi. Dengan demikian, pengembangan bakat ekonomi tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga bagian dari pembangunan nasional (Zulkarnaen & Suwarna, 2024). Berdasarkan hal tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana investasi dalam sumber daya manusia, khususnya melalui pengembangan bakat ekonomi, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan bisnis. Kajian ini akan dibangun atas dasar literatur ilmiah yang relevan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. SDM tidak hanya menjadi elemen pelaksana operasional, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam inovasi dan perkembangan bisnis. Dalam konteks globalisasi yang terus berkembang, perusahaan-perusahaan yang memiliki SDM berkualitas akan lebih siap menghadapi tantangan pasar yang sangat dinamis dan kompetitif. Dalam hal ini, penting untuk diingat bahwa investasi dalam SDM adalah investasi jangka panjang yang akan menghasilkan produktivitas dan profitabilitas yang lebih tinggi.

Menurut Dwiarsyah et al. (2021), investasi yang konsisten dalam SDM akan memperbaiki kinerja organisasi dalam jangka panjang. Hal ini berhubungan dengan peningkatan kapasitas dan keterampilan karyawan yang akan meningkatkan efisiensi, kualitas, serta inovasi dalam perusahaan. Selain itu, pengembangan SDM yang terencana dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang selanjutnya akan menurunkan angka turnover karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Mengingat pentingnya SDM dalam kemajuan perusahaan, setiap organisasi perlu memiliki kebijakan pengembangan SDM yang berfokus pada keterampilan teknis serta soft skills, yang secara langsung mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi. Suwarna dan Zulkarnaen juga mencatat bahwa budaya organisasi yang sehat akan terbentuk dengan adanya SDM yang terlatih. SDM yang kompeten dapat berkolaborasi dengan lebih baik dalam tim, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak hanya harus memperhatikan pelatihan

teknis, tetapi juga penguatan sikap kerja, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi. Pengembangan soft skills ini akan membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Peran Strategis Pengembangan SDM dalam Pertumbuhan Bisnis

Pengembangan SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam membangun daya saing dan keberlanjutan suatu organisasi. Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas akan lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan yang tidak fokus pada peningkatan kompetensi karyawannya. Dwiarsyah et al. (2021) menjelaskan bahwa investasi dalam pengembangan SDM yang terstruktur dan terarah berperan besar dalam meningkatkan kinerja jangka panjang perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Suwarna dan Zulkarnaen (2024) yang menekankan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan juga soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kreativitas. SDM yang kompeten akan membawa dampak positif pada berbagai aspek operasional organisasi. Karyawan yang memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bidangnya akan lebih produktif dan mampu berinovasi, yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi pelatihan yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan pasar yang sangat cepat(Rahmatullah et al., 2025).

Selain itu, penting bagi organisasi untuk melihat pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang, bukan hanya sebagai biaya operasional semata. Penguatan SDM yang terintegrasi akan menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Seperti yang disampaikan Ali dan Hayati (2016), peningkatan kualitas SDM tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga akan menciptakan loyalitas jangka panjang dari karyawan. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan kunci untuk menciptakan budaya perusahaan yang sehat, berkelanjutan, dan berorientasi pada inovasi. Bahkan, di era digital saat ini, perusahaan yang mengabaikan pengembangan SDM berisiko tertinggal dalam persaingan global. Teknologi yang berkembang pesat membutuhkan SDM yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Ali dan Hayati (2016) mencatat bahwa kualitas SDM yang unggul akan mendorong perusahaan untuk menjadi lebih inovatif, responsif, dan kompetitif, yang pada gilirannya akan menciptakan keunggulan kompetitif yang lebih besar dibandingkan dengan pesaing.

Investasi Bakat Ekonomi sebagai Katalis Daya Saing

Investasi dalam bakat ekonomi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada peningkatan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Bakat ekonomi merujuk pada kemampuan individu dalam membuat keputusan ekonomi yang cerdas dan memprediksi tren pasar, yang sangat penting dalam dunia bisnis yang dinamis. Putri dan Kurnia (2016) menyatakan bahwa human capital adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan organisasi dalam berinovasi dan mengatasi tantangan

ekonomi global. Dengan pengembangan human capital yang tepat, perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang mampu menghasilkan ide-ide kreatif dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan.

Avianto et al. (2020) menekankan pentingnya pengembangan ekonomi kreatif, yang kini menjadi salah satu sektor dengan kontribusi terbesar dalam perekonomian Indonesia. UMKM yang berada dalam sektor ekonomi kreatif memiliki potensi yang besar dalam menyerap tenaga kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas hidup dan memajukan perekonomian daerah. Salah satu contoh nyata adalah industri seni dan budaya yang mengandalkan bakat ekonomi, yang kini semakin diminati oleh pasar internasional. Oleh karena itu, investasi pada bakat ekonomi melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar akan membawa dampak yang signifikan terhadap perekonomian nasional.

Dadan et al. (2018) menambahkan bahwa dalam dunia bisnis yang kompetitif ini, perusahaan perlu untuk terus berinovasi dengan memanfaatkan potensi ekonomi yang ada pada SDM-nya. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk berinovasi dan bekerja dengan cepat akan membantu perusahaan untuk tetap relevan di pasar yang sangat dinamis. Pengembangan SDM yang tepat dapat menjadi katalis utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengidentifikasi dan mengembangkan bakat ekonomi di dalam organisasi mereka.

Tantangan dan Solusi Pengembangan SDM di Era Digital

Tantangan terbesar dalam pengembangan SDM saat ini adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi yang begitu pesat. Era digital telah merubah banyak aspek kehidupan, termasuk cara kerja dan cara berbisnis. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa SDM yang dimilikinya tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi. Avianto et al. (2020) mencatat bahwa perusahaan yang tidak mampu mengembangkan keterampilan digital pada SDM mereka akan tertinggal dalam kompetisi pasar yang semakin global. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menyediakan fasilitas pelatihan teknologi bagi karyawannya agar mereka dapat berinovasi dan bekerja lebih efisien.

Menyoroti bahwa SDM di era digital tidak hanya perlu menguasai keterampilan teknis seperti penggunaan perangkat lunak dan teknologi baru, tetapi juga harus memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja dalam tim lintas disiplin. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM harus mencakup kedua aspek tersebut, sehingga mereka dapat bekerja lebih adaptif terhadap tuntutan perubahan.(Hardianto & Nofriser, 2022). Djamaruddin juga menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran berkelanjutan. Di era digital, tidak ada kata akhir dalam proses pembelajaran. Dengan teknologi yang terus berkembang, pembelajaran yang terstruktur dan berbasis teknologi akan memungkinkan karyawan untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru dan mempertahankan kompetensinya. Selain itu, kolaborasi antara sektor pendidikan, pemerintah, dan industri harus diperkuat untuk menciptakan sistem pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar

kerja. Kerja sama ini akan membantu menanggulangi kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan pasar dengan keterampilan yang dimiliki oleh SDM.

Kesimpulan dan Saran

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam pertumbuhan bisnis. SDM yang unggul tak hanya menjalankan operasional, tapi juga menjadi motor inovasi dan strategi perusahaan menyebut bahwa investasi SDM secara konsisten mampu meningkatkan kinerja organisasi. menekankan pelatihan meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan sebagai bentuk investasi SDM meningkatkan efisiensi lembaga. menambahkan bahwa kualitas SDM penting bagi daya saing bangsa. menjelaskan bahwa human capital berperan besar dalam inovasi dan daya saing perusahaan. menyoroti bahwa ekonomi kreatif memperkuat UMKM dan menyerap tenaga kerja secara signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM mendongkrak kinerja karyawan bila pelatihan disesuaikan kebutuhan industri. Bechtryanto et al. (2021) menekankan perlunya model pendidikan sejak dini untuk membentuk bakat ekonomi. Di era digital, SDM harus menguasai teknologi dan soft skills. Avianto et al. (2020) dan Zulkarnaen & Suwarna (2024) menyebut bahwa keterampilan digital sangat penting dalam transformasi bisnis. Djamaruddin (2021) menegaskan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi sektor pendidikan-industri-pemerintah untuk menjawab tantangan SDM modern.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, disarankan agar perusahaan dan lembaga pendidikan lebih serius dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Investasi pada peningkatan kualitas SDM tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga harus mencakup penguatan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan berpikir kritis. Pemerintah perlu mendorong terciptanya kolaborasi antara sektor industri, pendidikan, dan lembaga pelatihan untuk mempercepat penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja. Program pendidikan dan pelatihan harus bersifat adaptif terhadap perkembangan teknologi digital serta menanamkan nilai-nilai kewirausahaan sejak dini. Bagi pelaku usaha, penting untuk mengidentifikasi potensi internal SDM dan memberi ruang bagi mereka untuk berkembang melalui program mentoring, coaching, maupun insentif berbasis kinerja. Dengan demikian, SDM tidak hanya akan menjadi pelaksana tugas, tetapi juga menjadi mitra strategis dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Daftar Pustaka

Dadan, A. F., Suryana, I., & Maulana, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 45–52.

Dwiarsyah, T., Ramdhani, A., & Supriadi, R. (2021). Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Pareto*, 4(1), 40–45.

Hardianto, H., & Nofriser, N. (2022). INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI INDONESIA. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 14(1), 50. <https://doi.org/10.26418/jvip.v14i1.48669>

Rahmatullah, A., Herlambang, S. D., Rahmani, A. N., Syarifah, N. A., Maharani, D., & Taryana, A. (2025). Analisis Variasi Jumlah Penduduk Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Dan Ekonomi: Studi Kasus Pada Kecamatan Babakan Ciparay Dan Kecamatan Cinambo Kota Bandung. *Open Access*, 10(2).

Putri, D. A., & Kurnia, R. (2016). Peran Human Capital bagi Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Kompetitif*, 4(2), 123–130.

Suwarna, H., & Zulkarnaen, A. (2024). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 75–85.

Zulkarnaen, A., & Suwarna, H. (2024). Peran Investasi dan Pengembangan SDM dengan Pendekatan Triple Helix. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(1), 2755–2765.

Zulkarnaen, A., & Suwarna, H. (2024). Strategi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Gudang Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 100–110.