

Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Dini Andriani Lubis ⁽¹⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi, Indonesia
diniandriani lubis@gmail.com

Muhammad Chaerul Rizky ⁽²⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi, Indonesia
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The process of shifting the paradigm regarding the basic capital of an organization is currently experiencing significant progress. Human capital now plays a central role in improving company performance. Human Resources (HR) are considered assets that have the potential to develop over time, business dynamics and advances in science. This article presents a literature review that focuses on "The application of human capital management in improving the quality of human resources on company performance", as well as exploring the relationship between human capital and company performance. Through this literature review, two main problems were revealed: first, analysis of the relationship between human capital and company performance; second, human capital management itself. This research uses a qualitative descriptive approach, with secondary data collection obtained from scientific articles, online media and other credible sources relevant to the topic under study.

Keywords: Human Capital; Company Performance.

ABSTRAK

Proses pergeseran paradigma mengenai modal dasar sebuah organisasi saat ini mengalami kemajuan yang signifikan. Modal manusia kini memegang peranan sentral dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aset yang berpotensi berkembang seiring dengan berjalannya waktu, dinamika bisnis, serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Artikel ini menyajikan tinjauan literatur yang berfokus pada "Penerapan manajemen modal manusia dalam meningkatkan kualitas SDM terhadap kinerja perusahaan", serta mengeksplorasi hubungan antara modal manusia dan kinerja perusahaan. Melalui tinjauan literatur ini, dua permasalahan utama berhasil diungkap: pertama, analisis hubungan antara modal manusia dan kinerja perusahaan; kedua, manajemen modal manusia itu sendiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari artikel ilmiah, media online, dan sumber kredibel lainnya yang relevan dengan topik yang diteliti.

Kata kunci: Human Capital; Kinerja Perusahaan.

PENDAHULUAN Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perkembangan pesat dalam dunia bisnis mendorong perusahaan untuk terus memperbaiki setiap aspek kegiatan mereka agar dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Munculnya banyak pesaing menciptakan kebutuhan akan produk dan layanan yang inovatif. Hal ini mendorong manajemen untuk merumuskan strategi yang efektif guna memastikan produk mereka dapat bersaing di pasar, salah satunya melalui pengelolaan organisasi yang ada di dalam perusahaan. Peningkatan organisasi dapat dicapai dengan memperbaiki sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah penggerak, sumber inspirasi, dan otak di balik operasional perusahaan, berperan penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Kesuksesan atau kegagalan suatu bisnis sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Keunggulan

kompetitif yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan inovasi yang dihasilkan, perusahaan dapat bersaing melalui modal intelektual yang mereka miliki.

Dalam suatu kegiatan bisnis Masih banyak yang kurang memahami betapa pentingnya peran human capital dalam kegiatan bisnis. Padahal, keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan kelancaran proses bisnis di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar aset, tetapi juga modal yang mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan dalam lingkungan bisnis. Mereka memiliki kemampuan untuk mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberadaan sumber daya manusia juga memberikan nilai lebih dalam strategi berkompetisi, antara lain: kemampuan untuk berinovasi dan berjiwa wirausaha, keunikan yang berkualitas, keahlian khusus, pelayanan yang berbeda, serta kemampuan untuk meningkatkan produktivitas sesuai dengan kebutuhan yang berkembang seiring waktu dan pengetahuan (Mathis, 2003; dalam Kasmawati, 2017).

METODE

Dalam penulisan penelitian ini, digunakan metode studi literatur, yang melibatkan pengkajian terhadap penelitian yang bersumber dari jurnal, serta analisis literatur relevan yang sesuai dengan topik yang dibahas. Tujuannya adalah untuk menemukan kajian ilmiah dari berbagai sumber pustaka. Metode ini dipilih untuk memahami secara mendalam proses analisis dan evaluasi aset suatu perusahaan. Dengan memanfaatkan Google Scholar, penulis dapat mengakses berbagai literatur yang terpercaya dan terverifikasi, sehingga dapat menyajikan sumber-sumber yang berlandaskan teori dan penelitian sebelumnya. Hal ini memperkuat keaslian artikel ilmiah yang ditulis, melalui analisis literatur yang telah diperoleh beserta bukti otentik, sehingga mudah dipahami.

HASIL

Menurut Schermerhon (2005), human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan Wulani 2004). Menurut Stewart et al (1998) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003) mengatakan bahwa human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Secara etimologis, istilah "human capital" terdiri dari dua kata, yaitu "manusia" dan "kapital". Di sini, "kapital" mengacu pada modal atau faktor produksi yang digunakan untuk mengolah barang dan jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Human capital merujuk pada nilai ekonomi yang terkandung dalam sumber daya manusia, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, ide-ide, inovasi, energi, serta komitmen individu. Human capital juga dapat dipahami sebagai sistem dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Ini dilakukan melalui peningkatan intelektual, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka, sehingga hasil yang dihasilkan oleh organisasi memiliki nilai tambah dan kualitas yang tinggi..

Menurut Jan Bella dalam bukunya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Hasibuan (2003), pendidikan dan latihan dapat dipahami sebagai bagian dari pengembangan. Keduanya merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, baik yang bersifat teknis maupun manajerial. Pendidikan lebih berfokus pada teori, dilaksanakan dalam suasana kelas, berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama, dan umumnya menjawab pertanyaan

"mengapa". Sementara itu, latihan lebih berorientasi pada praktik, dilakukan di lapangan, berlangsung dalam waktu yang lebih singkat, dan biasanya menjawab pertanyaan "bagaimana".

Rachmawati (2008) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan yang terkait dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mencapai berbagai sasaran yang bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Rivai (2009), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia itu sendiri adalah aset yang krusial. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen personalia, pengelolaan sumber daya manusia pun diharapkan semakin efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan bisnis dan berfungsi sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta hubungannya dengan strategi organisasi yang lebih luas.

Menurut Leksono (2017), pengukuran kinerja memiliki tujuan utama untuk memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan profesional. Dengan demikian, kinerja dapat diukur melalui evaluasi kinerja karyawan, yang penting bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan tujuan mereka. Melalui evaluasi ini, perusahaan dapat menentukan karyawan yang berhak mendapatkan penghargaan, atau sebaliknya, memutuskan untuk memberhentikan karyawan yang tidak memenuhi standar. Di tengah lingkungan bisnis yang terus berubah, manajer SDM dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengelola, mengembangkan, dan meningkatkan modal manusia perusahaan.

Pengukuran human capital bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, pengukuran SDM merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan. Menurut Fitz-Enz (2000), perusahaan yang tidak melakukan pengukuran SDM, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat:

- 1) Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik
- 2) Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi
- 3) Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi
- 4) Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
- 5) Mengetahui kinerja yang harus diberi reward
- 6) Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal

Dalam lingkungan bisnis yang semakin berkembang, perusahaan kini lebih banyak bergantung pada aset tidak berwujud (intangible asset) dibandingkan aset berwujud (tangible asset). Pergeseran ini tercermin dalam studi yang dilakukan oleh Brookings Institution di Amerika Serikat, yang menganalisis 500 perusahaan selama dua dekade terakhir (Wealthly, 2003). Pada tahun 1982, aset berwujud menyumbang 62% dari nilai pasar perusahaan, namun angka ini menurun menjadi 38% pada tahun 1992. Studi terakhir yang dilakukan pada tahun 2002 menunjukkan penurunan yang lebih signifikan, di mana hanya 15% dari nilai pasar perusahaan berasal dari aset berwujud, sedangkan 85% berasal dari aset tidak berwujud yang kini menjadi faktor penentu utama nilai pasar perusahaan.

Wealthly (2003) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang menjadikan pengukuran modal manusia sebagai pusat perhatian di kalangan komunitas bisnis. Pertama, adanya kompetisi yang meningkat dalam lingkungan bisnis akibat globalisasi perdagangan dan kemajuan yang pesat di beberapa sektor kunci, seperti telekomunikasi, transportasi, dan jasa keuangan. Kedua, perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat, terutama setelah munculnya internet. Kedua perkembangan ini telah secara dramatis mengubah struktur bisnis dan mendorong pentingnya aset tidak berwujud dalam perusahaan.

Menurut Totanan (2004), kinerja suatu perusahaan akan bervariasi bergantung pada siapa yang mengelolanya. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset yang sama

akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda pula. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aset tangible yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa adanya SDM yang mampu mengelola dan menciptakan nilai bagi perusahaan tersebut. Berbagai penelitian terkini telah mengungkapkan hubungan yang erat antara kinerja perusahaan dan proses pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya.

Hubungan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja perusahaan telah diteliti oleh beberapa ahli, seperti Black dan Lynch (1996), Garcia (2005), serta Khatri (2000). Ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan menjadi faktor penting dalam memperbaiki kinerja perusahaan. Preffer (1994) dan Upton (1995) menegaskan bahwa kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar lebih ditentukan oleh human capital ketimbang physical capital. Oleh karena itu, sangat dianjurkan bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam berbagai program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan sehingga dapat bersaing lebih baik daripada para pesaingnya. Dengan demikian, pengeluaran untuk aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM menjadi krusial untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Barney, 1991) dan meningkatkan kinerja perusahaan (Kozlowski et al., 2000; Salas dan Cannon-Bowers, 2001).

PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih efisien dan profesional. Dalam menghadapi berbagai perubahan di lingkungan bisnis, baik yang bersifat internal maupun eksternal, manajer SDM dituntut untuk melaksanakan proses pengelolaan SDM yang mampu mengembangkan potensi manusia. Terdapat enam elemen kunci dalam pengelolaan SDM yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan :

1. Rekrutmen dan Penempatan Rekrutmen dan penempatan karyawan menjadi proses fundamental yang sangat penting bagi perusahaan.
2. Pelatihan dan Pengembangan
3. Manajemen Kinerja
4. Pengembangan Karir
5. Kompensasi dan Penghargaan
6. Budaya dan Lingkungan Kerja

KESIMPULAN

Studi empiris mengenai hubungan antara modal manusia dan kinerja perusahaan telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan tinjauan ringkas, baik dari perspektif teoritis maupun empiris, mengenai keterkaitan antara modal manusia dan kinerja perusahaan. Selain itu, juga penting untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung kinerja yang optimal. Kinerja yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai dan mencapai kepuasan bagi semua pihak, terutama para pemegang saham. Meskipun terdapat beberapa keterbatasan, terutama dalam hal tinjauan teori yang belum sepenuhnya menyeluruh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM demi mencapai kinerja terbaik. Kini saatnya bagi para pemimpin perusahaan untuk menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh sebenarnya bersumber dari modal manusia, dan tidak seharusnya aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perlu memandang perusahaan sebagai entitas yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan unik, yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ajabar et. al. 2021. Human Capital Management, GCAINDO (Yogyakarta, Dindra Kreatif 2012). Hal 1-9.
2. Asrorudin A. 2020. Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang; Vol.08

- No.2, Juli 2020, Hal. 102-110.
3. Danial, E dan Warsiah N. (2009). Metode Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: laboratorium PKn UPI, hal. 80.
 4. Endri.2012. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. ABFI Institute Perbanas/Universitas Bakrie, Vol. 32 No. 23 (2010): Vol. 32, No 23 (2010).
 5. Eko, S. W. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
 6. Ennimay, Hady Efendy. 2017. Implementation of Human Capital Management in HR Section of the Hang Tuah School of Health Science (STIKES) Pekanbaru; International Journal of Human Resource Studies; Vol. 8, No. 1. Hal. 20-21.
 7. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Pers 2016, Depok : Rajawali.
 8. Endri 2010. Jurnal Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis, 6 (2), 179 -190.
 9. Niar Yuniarsih. Jurnal Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan.
 10. Muhammad Rizky 2018. Jurnal Pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Medan.
 11. Muhammad Rizky 2018. Jurnal Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 12. Muhammad Rizky 2019. Jurnal Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 13. Muhammad Rizky 2022. Jurnal Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).
 14. Muhammad Rizky 2023. Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.