

## UNSUR UNSUR PENTING YANG DIMILIKI GUNA MEWUJUDKAN HUMAN CAPITAL MANAJEMEN

Fitrah Rianti<sup>1</sup>, Kiki Fatmawati<sup>2</sup>, Ilham Tahier<sup>3</sup>

[fitrahrianti1@gmail.com](mailto:fitrahrianti1@gmail.com)<sup>1</sup>, [kikifatmawati2210@gmail.com](mailto:kikifatmawati2210@gmail.com)<sup>2</sup>, [Ilhamtahier@umpalopo.ac.id](mailto:Ilhamtahier@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palopo

### ABSTRAK

yang mencakup aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk merekrut, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan menyebarkan. Dalam Islam, penerapan manajemen modal manusia dianggap sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai, dengan aspek moral dan penguatan akidah sebagai unsur penting. Human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta aktivitas tim kerja. Dalam penelitian, ditemukan bahwa modal manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, dengan kategori kuat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup aspek moral dan penguatan akidah, serta memberikan dukungan untuk berkembang melalui pelatihan dan pengembangan karir.

**Kata kunci:** Human capital management; sumber daya manusia; karyawan; Perusahaan.

### Abstract

*Human resource management is the practices and policies that cover the human resource aspects of management positions, including recruiting, selecting, training, rewarding, and deploying. In Islam, the application of human capital management is considered an effort to increase employee professionalism, with moral aspects and strengthening faith as important elements. Human capital provides added value to the company through motivation, commitment, competence and work team activities. In the research, it was found that human capital has a significant influence on employee career development, in the strong category. Therefore, human resource management must include moral aspects and strengthening faith, as well as providing support for growth through training and career development.*

**Keywords:** Human capital management; human resources; employees; company.

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi disaat ini, perkembangan dan pertumbuhan dalam dunia bisnis yang terus meningkat dengan pesat mengakibatkan perusahaan untuk terus melakukan suatu perbaikan di seluruh proses kegiatan bisnis agar senantiasa bertahan dalam jangka yang panjang ,banyaknya pesaing yang bermunculan menciptakan suatu produk dan pelayanan yang inovatif. Keadaan ini berdampak kepada para manajemen agar dapat meningkatkan suatu strategi agar produknya dapat bersaing dipasar salah satunya yaitu dengan mengelola suatu organisasi yang ada pada perusahaan. Suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui perbaikan pada sumberdaya manusia yang ada. Sumberdaya manusia merupakan suatu penggerak, inspirasi serta pula selaku otak berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang optimal pada organisasi, Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan bisnis, karena sukses atau tidaknya suatu bisnis dalam suatu perusahaan tergantung pada sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan. Sumberdaya manusia memiliki keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, dengan inovasi-inovasi yang mereka hasilkan perusahaan dapat bersaing

melalui modal intelektual yang dimiliki.(Yuniarsih, 2022)

Sumber daya insani (human capital) menurut Dermawan (2006:131) merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, vital untuk mengembangkan human capital melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai, dan pemberdayaan pegawai. Menurut Hayes, Wheelwright dan Clark dalam Dermawan (2006:131) memiliki pegawai yang sangat terampil dan efektif namun dapat menjauhkan perusahaan lain untuk merekrut mereka merupakan salah satu kunci sukses perusahaan manufaktur kelas dunia.(Ekawati & Soleha, 2017)

Penilaian kinerja perusahaan berbasis human capital adalah suatu hal yang sangat penting dan harus di terapkan serta dikembangkan oleh suatu perusahaan. Human capital merupakan suatu komponen inti dari intellectual capital (intangible asset) yang dimiliki oleh perusahaan. Banyak perusahaan menggunakan Penilaian terhadap kinerja dengan menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (tangible asset). Pengukuran kinerja berbasis human capital sangat menentukan bagaimana berjalannya suatu perusahaan dapat diukur melalui kinerja human capital dengan manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja dapat menilai hasil pencapaian suatu tujuan dan sasaran dalam perusahaan dengan mengevaluasi kinerja karyawan yang produktif atau sebaliknya. (Wibawaningsih & SA, 2023)

Kinerja perusahaan merupakan hasil yang diperoleh 30 PIRAMIDA Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia, Good Corporate Governance, dan Kinerja Perusahaan suatu perusahaan pada periode tertentu. Hasil kinerja dapat diukur dan menggambarkan kondisi perusahaan pada saat itu. Kinerja perusahaan (business performance) yang baik merupakan salah satu tujuan perusahaan. Indikator kinerja perusahaan yang baik dapat berupa meningkatnya produktivitas, pertumbuhan penjualan, peningkatan laba, dan unggul dalam persaingan. Kinerja perusahaan yang baik tersebut membutuhkan suatu inovasi yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Human capital yang menjadi aset perusahaan dapat menghasilkan inovasi yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja bagi perusahaan.(Putri, 2015)

Adapun human capital memberikan pemahaman bahwa manusia sebagai aset organisasi yang dapat dikembangkan sebagai portofolio organisasi. Human capital didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keahlian, dan kapabilitas yang dimiliki karyawan untuk memberikan solusi (the knowledge, skill and capability of individual employees to provide solutions). Secara garis besar, pengertian manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Selama ini, kita selalu mengenal human resource sebagai nama yang umum untuk departemen yang mengurus soal orang didalam sebuah perusahaan. (Humaerah et al., 2023)

Human capital adalah pengetahuan, skill,dan pengalaman yang pegawai bawa ketika meninggalkan perusahaan, beberapa dari pengetahuan tersebut bersifat unik untuk tiap-tiap individu, dan beberapa lainnya bersifat umum. Sebagai contoh: kapasitas inovasi, kreativitas, know-how dan pengalaman, kapasitas kerjasama, fleksibilitas pegawai, toleransi terhadap ambiguisitas, motivasi, kepuasan, kapasitas pembelajaran, loyalty, pendidikan formal dan pendidikan. Human capital meliputi pengetahuan tentang

individu dari suatu organisasi yang ada pada pegawainya. Pegawai menghasilkan intellectual capital melalui kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual. Kompetensi termasuk keterampilan dan pendidikan. Sikap mencakup komponen perilaku dari pegawai. Kecerdasan intelektual menjadikan seseorang mengubah praktek dan memikirkan solusi yang inovatif terhadap suatu masalah . (Frimayasa & Lawu, 2020)

Program Human Capital Development Plan pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri pada tahun 2022 telah dilaksanakan dengan baik namun belum sepenuhnya berjalan dengan optimal atau sesuai prosedur/pedoman. (Balqis Khaylaryanda Azhari, 2022)

Diketahui kebutuhan dan permintaan tenaga kerja berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya. Rekrutment dilakukan disaat jumlah karyawan yang tersedia lebih kecil dari yang dibutuhkan, maka dilakukanlah rekrutment. terlebih dahulu perusahaan harus menyiapkan kriteria yang dibutuhkan serta persyaratan yang harus dilengkapi lalu dilakukan analisa terhadap jabatan sebelumnya. perolehan tenaga kerja dari sumber internal artinya SDM yang ditarik adalah yang berasal dari perusahaan itu sendiri seperti melalui, Job posting, rencana suksesi, promosi dan mutasi dan dari keluarga pekerja. Sementara sumber eksternal dapat dilakukan melalui Walks-in dan Write-in yaitu pelamar yang langsung datang ke perusahaan, kemudian bisa juga melalui rekomendasi dari karyawan, pengiklanan, agen penempatan tenaga kerja, lembaga-lembaga pendidikan, dinas tenaga kerja, organisasi profesi dan pencari tenaga profesional. (Hasdiana, 2018)

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau human capital sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomorduakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari human capital. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai sebuah unit pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. (Susanto, 2018)

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau human capital sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomorduakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari human capital. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai sebuah unit pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. (Akbar, 2018)

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah kajian literature (literature study) yang berupaya menganalisis konsep, definisi, dan unsur unsur human capital dari referensi yang dijadikan acuan dan bahan analisis. Adapun referensi utama yang dijadikan bahan analisis adalah artikel jurnal yang berkaitan dengan unsur unsur human capital. Model pendekatan penulisan makalah yang digunakan dalam tulisan ini adalah pendekatan dimensional (dimensional approach), yaitu mencoba melakukan kajian

literature dengan menganalisis konsep, definisi, dan unsur-unsur human capital dari berbagai sudut pandang para ahli.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Unsur Manajemen**

Sebelum masuk ke unsur manajemen, perlu diketahui dulu pengertian manajemen. Sesuai asal katanya, pengertian manajemen adalah kata yang berasal dari bahasa Inggris “manage” yang artinya mengelola, memimpin, atau mengatur.

Jadi, pada prinsipnya pengertian unsur manajemen adalah aspek-aspek yang berguna untuk mengatur berbagai hal agar jadi rapi atau terstruktur. Pengertian unsur manajemen adalah tindakan untuk membuat sekumpulan orang bisa mencapai tujuannya atau sesuai dengan target. Pengertian manajemen juga dapat diartikan sebagai cara untuk mengelola sumber daya yang ada dengan baik sehingga tercipta pengaturan yang efisien dan efektif. Jadi, manajemen diperlukan untuk kebutuhan manusia sehari-hari.

Tidak hanya itu, manajemen juga akan membantu dalam menjalankan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan pekerjaan berlangsung dengan baik. Ada beberapa unsur manajemen yang perlu diketahui dari kegiatan manajemen yang penting untuk diterapkan dalam perusahaan terdiri dari 6 aspek atau yang lebih dikenal dengan 6 M. Apa sajakah itu?

#### **1. Man (Manusia)**

Manusia adalah unsur yang krusial terutama dalam memajukan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia yang unggul agar target tercapai. Manajemen dalam bidang manusia mencakup semua hal yang bisa mendatangkan kemajuan usaha. Berdasarkan Encyclopedia Britannica, manusia dibutuhkan untuk melakukan pengoperasian sehingga memiliki peran yang penting. Setiap orang juga punya sifat dan karakter yang beragam sehingga manajemen ini menjadi diperlukan untuk mendapatkan hasil optimal.

Dengan manajemen manusia, membuat SDM yang ada dapat menyalurkan idenya dengan baik sehingga perusahaan menjadi lebih maju.

Selain itu, pengaturan manusia di lingkungan kerja bisa menghasilkan tempat yang nyaman dan kondusif karena semua memiliki tugasnya masing-masing.

#### **2. Money (Uang)**

Uang adalah hal penting dan perlu dilakukan manajemen. Uang adalah unsur yang menjadi landasan dari setiap aktivitas yang dijalankan. Oleh sebab itu, pengaturannya perlu dilakukan dengan baik agar dapat menghasilkan pengeluaran yang efektif dan efisien.

#### **3. Material (Bahan)**

Bahan ini merupakan unsur yang mendukung kegiatan. Pemilihan bahan atau materials ini juga perlu dipikirkan dengan bijak agar tidak ada material yang tersisa atau tidak diperlukan. Selain itu, manajemen material diperlukan agar bisa memilih bahan yang tepat dan berkualitas dengan harga yang terjangkau. Pilihlah bahan dari supplier atau pemasok yang sudah memiliki reputasi yang baik agar nantinya bahan tersebut dapat menghasilkan produk yang baik pula.

Selain itu, lakukan perencanaan stok bahan yang diperlukan serta catatan keuangan berapa modal yang dikeluarkan untuk mendapatkan bahan tersebut.

#### **4. Machine (Mesin)**

Mesin adalah alat yang digunakan untuk membuat hasil produksi. Mesin ini biasanya dalam bentuk peralatan atau sistem teknologi yang mendukung agar menghasilkan barang.

Manajemen mesin diperlukan untuk memilih alat yang efektif untuk produksi, dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama, sampai dengan harga ekonomis. Jangan lupa bahwa setiap mesin memerlukan perawatan agar dapat bertahan lama.

Oleh sebab itu, kelola juga bagaimana standar operasional dari mesin agar SDM yang menggunakannya dapat mengoperasikan dengan baik dan tidak asal-asalan. Manajemen mesin dalam hal jangka waktu perawatan juga harus rutin dilakukan.

#### **5. Method (Metode)**

Metode adalah hal yang penting dan juga krusial untuk menjadi landasan dari berdirinya suatu usaha. Adanya metode ini berguna untuk memastikan kegiatan dari manusia sesuai dengan prosedur yang standar dalam bekerja. Buatlah metode yang bersifat menyeluruh, efektif, dan mudah dipahami agar pekerjaan yang nantinya dijalankan menjadi lebih mudah. Contohnya adalah membuat peraturan tentang jam istirahat karyawan yang bermanfaat untuk merefresh pikiran sehingga dapat bekerja lebih baik setelahnya.

#### 6. Market (Pasar)

Unsur yang terakhir adalah pasar yang meliputi strategi, pengendalian, perencanaan yang berkaitan dengan pemasaran atau promosi. Adanya teknik pemasaran yang baik akan membantu dalam meningkatkan jumlah penjualan barang atau jasa. Oleh sebab itu, penting menyusun pemasaran apa yang efektif agar konsumen bisa tertarik. Rencanakan strategi yang bisa menjangkau konsumen secara luas tetapi tidak mengeluarkan modal yang besar. Untuk bisa tepat sasaran ketika menjual produk, ketahui terlebih dahulu apa kelebihan dari produk, untuk siapa produk tersebut dibuat, dan produk tersebut dapat menjawab kebutuhan mereka. Adanya unsur dalam manajemen diatas dapat berguna dalam banyak hal, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manajemen ini sangat diperlukan untuk mencapai tujuan baik untuk pribadi maupun organisasi
2. Berguna untuk mendapatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usaha atau bekerja.
3. Setiap unsurnya harus dipenuhi dengan baik karena memiliki hubungan yang erat.

Jika salah satunya tidak dijalankan maka dapat mempengaruhi unsur lainnya sehingga tujuan bisa tidak tercapai dalam membuat perencanaan yang cerdas agar mampu bersaing dengan kompetitor lainnya dan mudah dalam pengawasan dan untuk jangka panjang karena jika awalnya sudah diatur dengan baik, maka pelaksanaan nantinya akan lebih mudah dilakukan.

Pengertian human capital manajemen (HCM) adalah mengatur, mengurus, dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai modal atau aset yang berharga ekonomis bagi perusahaan. HCM mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi. HCM memiliki peran penting dalam menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam proses produksi. HCM mencakup beberapa aspek, seperti:

- ✓ Pengertian HCM adalah suatu pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi
- ✓ Manajemen SDM : Manajemen SDM adalah proses mengatur, mengurus, dan mengembangkan sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal
- ✓ Penilaian kinerja : Penilaian kinerja adalah proses mengukur dan menganalisis kinerja karyawan berdasarkan standar dan kompetensi yang telah ditetapkan
- ✓ Sistem informasi pengelolaan sumber daya manusia : Sistem pengelolaan sumber daya manusia adalah alat untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menganalisis data mengenai sumber informasi daya manusia
- ✓ Rekrutmen dan seleksi : Rekrutmen dan seleksi adalah proses mencari, menarik, dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- ✓ Pelatihan dan pengembangan : Pelatihan dan pengembangan adalah proses mengembangkan, meningkatkan, dan mengukur kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja
- ✓ Perencanaan tunjangan dan tunjangan kinerja : Perencanaan tunjangan dan tunjangan kinerja adalah proses pengaturan rencana pembayaran dan tunjangan kinerja karyawan
- ✓ Audit dan riset SDM : Audit dan riset SDM adalah proses menganalisis dan mengontrol kinerja sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas
- ✓ Struktur organisasi SDM : Struktur organisasi SDM adalah rencana organisasi yang posisi mengatur, tugas, dan tanggung jawab sumber daya manusia

- ✓ Peran komunikasi dalam manajemen sumber daya manusia : Peran komunikasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur, mengatur, dan mengembangkan komunikasi baik internal maupun eksternal untuk mendukung tujuan perusahaan
- ✓ Keselamatan dan kesehatan kerja : Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pengaturan dan pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan
- ✓ Sistem pemutusan hubungan kerja : Sistem pemutusan hubungan kerja adalah proses mengatur dan mengelola hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan
- ✓ Perencanaan SDM : Perencanaan SDM adalah proses menciptakan rencana dan strategi untuk mengelola sumber daya manusia
- ✓ Kompetensi sumber daya manusia : Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan

HCM mendukung tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kualitas sumber daya manusia. Pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi yang membantu perusahaan meningkatkan daya saing.

**Cara mengelola human capital yang efektif dan efisien dapat dilakukan melalui berbagai langkah, seperti:**

1. Memahami Pengertian Human Capital: Perusahaan harus memahami bahwa human capital adalah aset intangible yang dimiliki oleh seorang pekerja atau sumber daya manusia, yang terdiri dari pengalaman, keahlian, latar belakang edukasi, kesehatan, dan aspek kualitas lain seperti integritas atau loyalitas
2. Mengalokasikan Sumber Daya Manusia Sesuai dengan Keahliannya: Perusahaan harus mengalokasikan sumber daya manusia yang dimilikinya di posisi yang tepat. Jika tenaga kerja dapat ditempatkan di posisi yang sesuai, maka perusahaan bisa mengalokasikan sumber daya manusia lebih efektif dan efisien untuk mencapai target-targetnya
3. Memperbaiki Kualitas Proses Bisnis: Perusahaan harus memperbaiki kualitas proses bisnis mereka, yang terdiri dari segala aspek pengelolaan yang bisa membuat karyawan bisa menghadapi situasi atau kondisi yang akan membuat mereka lebih berkepemimpinan, lebih bertanggung jawab, dan lebih terintegrasi dengan perusahaan
4. Meningkatkan Pertumbuhan: Perusahaan harus mencoba untuk meningkatkan pertumbuhan, baik melalui pengembangan kompetensi dan keterampilan, atau melalui pengelolaan kinerja yang efektif
5. Mengelola Tenaga Kerja: Perusahaan harus mengelola tenaga kerja dengan baik, melalui pendekatan human capital management (HCM) yang dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kesenjangan dalam kemampuan karyawan, memfokuskan upaya perekrutan, dan memudahkan aktivitas HR dalam setiap tugasnya
6. Mempertahankan Karyawan: Perusahaan harus mempertahankan karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. HCM dapat membantu perusahaan dalam membuat komponen penting dalam merekrut calon karyawan, memfokuskan upaya perekrutan, dan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan
7. Menggunakan Perangkat Lunak: Perusahaan harus menggunakan perangkat lunak untuk melancarkan dan mengotomatisasi proses pengelolaan tenaga kerja, seperti HRIS sistem, workforce management, dan software HRM
8. Dengan melakukan langkah-langkah ini, perusahaan dapat mengelola human capital yang efektif dan efisien, yang akan membantu mereka dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, kepuasan karyawan, dan hasil bisnis secara keseluruhan.

**Human capital berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan**

Human capital berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang, memberikan nilai tambah bagi perusahaan melalui motivasi, komitmen, kompetensi, dan efektivitas kerja tim. Pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan,

dan perubahan budaya manajemen dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Human capital merupakan inti dari suatu perusahaan, dan perusahaan tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. Sumber daya manusia atau human capital memiliki lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness, setiap komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan. Pengelolaan human capital yang baik, terutama pada aspek individual capability dan individual motivation, dapat mempengaruhi kinerja Perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut adalah:

- Melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan,
- Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri
- adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya
- adanya transfer knowledge dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Bila karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka akan terlihat dalam perilaku sehari-harinya dimana ia terdorong untuk melakukan sesuatu demi perkembangan perusahaan. Sedangkan Kinerja perusahaan merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Penilaian dilakukan sebagai acuan bagi para karyawan agar dapat memotivasi dirinya untuk memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perusahaan, selain itu sebagai penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Trisnangsih (2007) juga menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja tersebut dapat diukur melalui pengukuran tertentu dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Chen dan Lin (2003) dalam Setyanto (2004) menyatakan bahwa pengeluaran perusahaan sehubungan dengan sumber daya manusianya harus dipandang sebagai investasi dalam human capital. Pandangan organisasi bahwa pengelolaan human capital adalah cost, harus ditinggalkan, artinya investasi dalam sumber daya manusia (human capital) dipandang bukan sebagai biaya-biaya saat ini (current expenses) yang ditanggung perusahaan, melainkan sebagai investasi pada aset yang memiliki nilai di masa depan serta pada nilai yang telah diciptakan. Implikasinya adalah bila kondisi perusahaan mengalami kelesuan / penurunan, cost yang terkait sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai biaya yang pertama kali harus dipangkas, oleh karena itu langkah utama yang harus dilakukan oleh organisasi adalah mengubah mindset, dari managing expenses ke creation of value karena human capital telah menginvestasikan pengetahuan dan keahliannya pada perusahaan, dimana pasar menilainya dengan melihat aktivitas perusahaan, dan tercermin dari value added yang dihasilkan.

## **KESIMPULAN**

Mengenai Human capital management dapat diketahui bahwa Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai komponen yang penting untuk keberhasilan organisasi. Komponen-komponen tersebut meliputi kemampuan individu, motivasi individu, iklim organisasi, efektivitas kelompok kerja, dan kepemimpinan. Modal manusia didefinisikan

sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugasnya dan menciptakan nilai untuk mencapai tujuan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia melibatkan upaya untuk mengelola dan mengembangkan kemampuan manusia untuk meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan organisasi. Singkatnya, elemen kunci manajemen sumber daya manusia mencakup kemampuan individu, motivasi, iklim organisasi, efektivitas kelompok kerja, dan kepemimpinan. Komponen-komponen ini memainkan peran penting dalam menciptakan nilai, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H. (2018). Pendekatan Dan Peran Human Capital Untuk Pengelolaan SDM Produktif Yang Berdampak Pada Kinerja Perusahaan. Jakarta: Airlangga University, September.
- Balqis Khaylaryanda Azhari. (2022). ANALISIS IMPLEMENTASI HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT PLAN (HCDP) PADA DIREKTORAT JENDERAL BINA KEUANGAN DAERAH KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2022. , הָאָרֶץ 8.5.2017, 2003–2005.
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141–147. <https://doi.org/10.31961/intekna.v17i2.479>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Hasdiana, U. (2018). HUMAN CAPITAL MANAJEMEN TEORI DAN APLIKASI). In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh Human Capital dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 707–715. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/13673>
- Putri, I. G. A. M. A. D. (2015). Sumber Daya Manusia , Good Corporate Governance , Dan Kinerja Perusahaan. XI(1), 29–34.
- Susanto. (2018). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190.
- Wibawaningsih, E. J., & SA, M. (2023). Penerapan Human Capital Management Di Dalam Perusahaan. *Manajemen Kinerja ....*
- Yuniarsih, N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>