



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Niar Yuniarsih^{1}, Yuli Rohmalia¹, Arif Rahman Saleh¹, Shoffan Nijomi
Suparman¹, Ajeng Septianti¹, Arina Nur Farida¹*

Program Study Magister Management Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

**Corresponding author e-mail: niar@uika-bogor.ac.id*

DOI : 10.32832/djip-uika.v2i2.5880

ABSTRAK

Pergeseran paradigma tentang modal dasar suatu organisasi pada dekade disaat ini mengalami lompatan yang begitu berarti. Modal manusia mempunyai kedudukan sentral dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karena SDM merupakan capital yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika area bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Artikel ini memberikan tinjauan literatur yang berfokus pada "Penerapan human capital manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM terhadap kinerja perusahaan", yaitu hubungan antara modal manusia dan kinerja perusahaan. Penerapan tinjauan literatur yang ada memungkinkan untuk mengungkap dua permasalahan utama yaitu 1). Menganalisis hubungan human capital dengan kinerja perusahaan 2). Manajemen modal manusia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan Teknik pengumpulan data sekunder berupa data yang diperoleh dari artikel ilmiah, media *online* maupun sumber kredibel lainnya yang sesuai dengan topik penelitian yang dilakukan.

Kata Kunci: Human Capital, Manajemen Modal Manusia dan Kinerja Perusahaan

IMPLEMENTATION OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES TO COMPANY PERFORMANCE

ABSTRACT

The paradigm shift regarding the basic capital of an organization in the current decade has experienced such a significant leap. Human capital has a central position in improving company performance. Because HR is a capital that can continue to grow over time and the dynamics of the business area as well as advances in science. This article provides a literature review that focuses on "Implementation of human capital management in improving the quality of human resources on company performance", namely the relationship between human capital and company performance. The application of a review of the existing literature makes it possible to reveal two main problems, namely 1). Analyzing the relationship between human capital and company performance 2). Human capital management. This study uses descriptive qualitative methods and secondary data collection techniques in the form of data obtained from scientific articles, online media and other credible sources that are in accordance with the research topic being conducted.

Keywords: Human Capital, Human Capital Management, Company Performance

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

Dalam suatu kegiatan bisnis masih banyak yang tidak mengerti tentang betapa pentingnya peran human capital, padahal peran human capital dalam suatu perusahaan sangat menentukan berjalannya suatu proses bisnis. Sumberdaya manusia merupakan modal atau asset yang mampu bertahan dengan menyesuaikan masalah lingkungan bisnis, sumberdaya manusia dapat mengikuti kemajuan dalam suatu ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumberdaya manusia memiliki nilai lebih dalam strategi bersaing di dalam suatu perusahaan diantaranya yaitu: memiliki kemampuan untuk berinovasi dan entrepreneurship, memiliki keunikan yang berkualitas, memiliki keahlian khusus, pelayanan yang lebih berbeda serta kemampuan dalam produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan mengikuti perkembangan waktu dan pengetahuan (Mathis, 2003; dalam Kasmawati, 2017).

Human capital adalah penggabungan tentang suatu pengetahuan seseorang, keahlian, menciptakan suatu inovasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang guna melaksanakan tugasnya sehingga dapat menciptakan sesuatu nilai untuk mencapai tujuan tertentu (Ongkorahardjo 2008, dalam Razak, 2018). Menurut Malhotra 2003, Bontis 2002, Ongkorahardjo 2008 dalam Razak, (2018), Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh Sumberdaya manusia dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue pada yang akan datang untuk suatu organisasi. Human capital disini disebutkan bahwa asset suatu perusahaan yang perlu dikembangkan menyesuaikan dengan

perkembangan pengetahuan dan teknologi agar output yang dihasilkan memiliki nilai dan daya saing yang tinggi

Berdasarkan Matthewman & Matignon dalam Gaol (2014: 696) human capital merupakan akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang ada di dalam kekuatan pekerja suatu organisasi serta memacu pada produktivitas, kinerja serta pencapaian tujuan strategi. Kemudian Becker dalam Winy (2012), Manusia tidak cuma sumber daya akan tetapi merupakan suatu modal (capital) yang dapat menghasilkan sebuah pengembalian (return) dimana setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas serta kuantitas modal tersebut merupakan aktifitas investasi. Disini human capital merupakan suatu modal yang dapat menghasilkan umpan balik kepada perusahaan tergantung kepada kualitas dan kuantitas suatu sumberdaya manusia yang ada.

Menurut (Mayo, 2000: 120) dalam Wanda, 2018; Endri, 2010) human capital mempunyai lima komponen yaitu 1). *Individual capability*, 2). *Individual motivation*, 3). *Leadership*, 4). *The organizational climate*, 5). *Workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen tersebut memiliki peran berbeda dalam menciptakan nilai sebuah perusahaan.



Gambar 1. Komponen-komponen Human Capital

Sumber : Mayo, (2000).

Dapat disimpulkan dari pengertian tentang human capital, bahwa human capital merupakan suatu sistem dalam suatu organisasi untuk memperbaiki, mengembangkan kinerja seorang karyawan melalui peningkatan intelektual, pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman mereka agar output yang dihasilkan suatu organisasi dapat memiliki nilai dan berkualitas.

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. Menurut Mayo (2000) dalam Ritonga (2019), pengukuran kinerja dalam perusahaan pada perspektif finansial lebih tepat dan akurat namun sebenarnya dasar yang menjadi suatu penggerak nilai dari finansial itu adalah sumberdaya manusia, dengan seluruh pengetahuan yang dimiliki, gagasan atau ide, serta mampu berinovasi. Tidak hanya itu, human capital sebagai inti dari suatu perusahaan dan menentukan keberhasilan perusahaan.

Literatur penelitian ini diharapkan bisa memberikan sebuah manfaat untuk para pembaca serta pembaca dapat memperoleh suatu gambaran tentang bagaimana peran suatu human capital manajemen dalam menentukan kinerja suatu perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan. kajian literatur, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan ringkas secara teoritis terhadap suatu peran sumberdaya manusia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan suatu metode deskriptif kualitatif. “Penelitian kualitatif ialah penelitian yang secara holistik bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian, baik itu perilakunya, persepsi, motivasi maupun tindakannya, dan secara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.” (Moleong, 2007:49). Adapun teknik pengumpulan data dengan studi literatur adalah rangkaian tentang sebuah aktivitas yang berkenaan dengan suatu cara pengumpulan pada data pustaka, membaca dan menulis, serta mengelola suatu bahan dalam penelitian. Menurut Danial dan Warsiah (2009: 80) studi literatur yaitu menggambarkan penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan sebuah cara mengumpulkan beberapa studi pustaka, artikel ilmiah, media online yang berhubungan dengan permasalahan dan tujuan sebuah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara bahasa human capital terdiri dari dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital disini memiliki sebuah arti sebagai modal atau faktor dalam produksi yang diaplikasikan untuk menggunakan suatu benda ataupun jasa tanpa mengkonsumsinya selama aktivitas proses produksi. human capital merupakan suatu yang memiliki nilai ekonomi dari sumberdaya manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan, gagasan, inovasi, energi serta komitmennya. human capital merupakan suatu sistem dalam suatu organisasi untuk memperbaiki, mengembangkan kinerja karyawan melalui peningkatan intelektual, kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman mereka agar output yang dihasilkan suatu organisasi dapat memiliki nilai dan berkualitas.

Teori human capital memiliki tiga konsep yang dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Human capital selaku aspek individual, dimana sumberdaya manusia merupakan suatu modal pada individu diantaranya yaitu pengetahuan serta keterampilan.
2. Human capital ialah pengetahuan dan keterampilan, dimana human capital bisa dikembangkan dan ditingkatkan melalui kegiatan- kegiatan dan pengalaman yang ada pada diri manusia.
3. Human capital memulai prespektif orientasi produksi.

Menurut Rostogi (2002) konsep pertama dalam model ini yaitu bahwa human capital merupakan sesuatu yang di dapatkan melalui simulasi suatu proses tertentu. Kemudian Alan(2008) human capital merupakan sebuah penggabungan antara pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seorang individu untuk melaksanakan sebuah tugas sehingga mampu menghasilkan sesuatu nilai untuk mencapai suatu tujuan. Nilai tambah yang dihasilkan oleh human capital akan berdampak baik untuk suatu perusahaan, karena output yang dihasilkan akan memberikan sustainable revenue dimasa datang kepada perusahaan

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa human capital merupakan gabungan dari kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh masing- masing individu sehingga dapat menghasilkan nilai bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Human Capital Manajemen(HCM) berkaitan dengan cara untuk memperoleh, menganalisis, dan melaporkan data dalam upaya memberikan nilai tambah strategis, investasi yang berguna bagi pembuatan keputusan manajemen di tingkat operasional dan di garis depan, Hal ini seperti yang sudah di tekankan oleh Kearns(2006), Baron dan Armstrong(2007). Karena itulah HCM harus

menggunakan metrik untuk mengukur nilai- nilai dari yang di miliki karyawan. Nilai- nilai tersebut kemudian harus di kelola secara efektif oleh organisasi. HCM kadang di definisikan lebih luas tanpa penekanan pada pengukuran. Chatzkel(2004).

Pengukuran kinerja menurut (Leksono, 2017) bertujuan untuk menaikkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi secara maksimal, sehingga diperlukan adanya pengelolaan sumberdaya manusia yang lebih efisien dan profesional. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur melalui evaluasi kinerja karyawan, evaluasi kinerja karyawan bertujuan untuk para perusahaan dalam menentukan pengambilan keputusan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan mengevaluasi kinerja perusahaan dapat mengambil keputusan mana karyawan yang layak mendapatkan reward atau sebaliknya pemberhentian karyawan. Lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan mendorong para manajer SDM suatu perusahaan dalam menggunakan manajemen SDM dalam mengelola, mengembangkan dan meningkatkan human capital. Pengelolaan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan nilai suatu produk dan kualitas sehingga dapat mempengaruhi proses kegiatan bisnis perusahaan secara menyeluruh. Adapun elemen penting dalam pengelolaan SDM yaitu :

1. Proses rekrutmen, penempatan rekrutmen serta penempatan karyawan sebagai proses fundamental yang sangat penting untuk suatu perusahaan
2. Pelatihan dan pengembangan
3. Manajemen kinerja
4. Pengembangan karir
5. Kompensasi dan reward atau penghargaan yaitu untuk dapat mempertahankan dan menambah nilai mutu atau kualitas SDM yang ada, perusahaan harus didorong untuk selalu memberikan upah atau kompensasi dan reward atau penghargaan yang layak untuk karyawan
6. Budaya dan lingkungan kerja

Pengukuran human capital tidak dimaksudkan untuk menentukan nilai intrinsik SDM, melainkan terhadap implikasi perilaku SDM atas suatu proses - proses organisasional. Pengukuran human capital sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi dan mengetahui strategi yang lebih efektif yang akan dijalankan perusahaan tentang bagaimana karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Pengukuran SDM sangat penting dalam perusahaan karena manajemen kinerja merupakan alat dalam menerapkan perbaikan didalam suatu perusahaan. Dalam Fitz- Enz (2000), suatu perusahaan yang tidak menerapkan pengukuran pada sumberdaya manusia, perusahaan itu tidak dapat:

1. Memberikan informasi tentang harapan kinerja yang secara spesifik
2. Mengetahui apa yang ada atau yang terjadi didalam organisasi tersebut
3. Mengidentifikasi suatu masalah kinerja perlu dianalisis dan dieliminasi
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi reward atau penghargaan
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan Jadwal

Penerapan pengukuran SDM dalam suatu perusahaan sangatlah penting, dalam membantu kegiatan suatu perusahaan. Karyawan yang diberikan beban akan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih optimal dengan memiliki beberapa tujuan. Misalnya karyawan bekerja untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya sehingga perusahaan dapat memenuhi rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Penilaian kinerja dalam suatu perusahaan dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk beberapa periode, artinya penilaian kinerja karyawan memiliki suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaannya sesuai kriteria yang ditentukan perusahaan untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang memiliki sebuah hubungan yang kuat dengan tujuan strategis suatu organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Lebih lanjut Wibowo (2014) kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja seorang individu sebagai target pencapaian ataupun hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kinerja menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan akan bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik, begitu sebaliknya. Karyawan yang mengetahui tentang pekerjaannya menghindari dari kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam pekerjaannya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan dalam suatu pekerjaan yang akan mempermudah karyawan dalam melakukan suatu tugasnya. Artinya jika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan dengan suatu rancangan yang baik, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan tepat dan benar.

4. Kepribadian

Seseorang karyawan dengan kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama yang lain. Seorang karyawan yang mempunyai kepribadian ataupun karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh dengan rasa tanggung jawab sehingga output yang dihasilkan karyawan akan baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan mempunyai dorongan yang kokoh dalam dirinya maupun dorongan dari luar dirinya (pihak perusahaan), maka karyawan akan tanggung jawab atau memiliki semangat yang tinggi terhadap tugasnya dan akan memberikan hasil yang optimal .

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan disini adalah sikap dimana seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengelola serta memberikan arahan kepada bawahannya untuk mengikuti sesuai dengan apa yang diperintahkan. Contohnya perilaku seorang pemimpin yang menyenangkan, mendidik, membimbing dan mengayomi. karyawan akan merasa senang dan diakui oleh atasan dan semua itu akan berdampak kepada hasil yang optimal.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya ataupun perilaku seorang pemimpin dalam mengatasi masalah atau memberi perintah kepada bawahannya. Contohnya perilaku seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya Original

Adalah kebiasaan - kebiasaan ataupun suatu norma- norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi maupun perusahaan. kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma ini mengendalikan hal- hal berlaku dan di terima secara umum dan harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan ataupun organisasi.

Hasil studi yang dikembangkan oleh Ramly dan Tanjung (2021) ada tiga strategi dasar dalam menerapkan human capital,yaitu (1) penguatan nilai-nilai principle, (2) penguatan competency,dan (3) penguatan pumping action. Penguatan nilai-nilai prinsip menurut Ramly, *et al* (2021) strategi implementasi penerapan human harus focus pada prinsip penting dalam *pumping HR principle*, yakni: (1) penguatan *belief system*; menguatkan keyakinan SDM pada diri sendiri, pekerjaan yang dilakukan, dan kesuksesan di masa yang akan datang sebagai hasil energi positif, ikhtiar dan kasih sayang Allah pada hamba-hamba-NYA yang yakin, (2) penguatan *self-awareness process*; menguatkan kesadaran diri dan pekerjaan yang dilakukan dengan kerja keras, cerdas dan ikhlas, (3) penguatan *core values*; menguatkan nilai-nilai (values) dalam bekerja, yakni mengedepankan kejujuran, disiplin, pribadi layak dipercaya, dan memiliki interpersonal skills yang baik, dan (4) penguatan *personality*; menguatkan personality diri dan bekerja sesuai talenta atau passion yang dimiliki.

Hasil kinerja Suatu perusahaan akan berbeda apabila dikendalikan oleh orang atau individu yang berbeda, artinya dalam SDM asset mengelola perusahaan yang sama sehingga akan ada nilai tambah yang berbeda. Perusahaan tidak dapat berkembang jika memiliki sifat pasif terhadap sumber daya manusia. Karena yang mengelola, menciptakan dan memberikan nilai terhadap perusahaan yaitu sumberdaya manusia (Totanan, 2004). Hubungan human capital dengan kinerja perusahaan yaitu menilai tentang hubungan antara SDM dengan kinerja bisnis, dan menemukan tidak terdapat kolerasi di antaranya, Menurut studi empiris Nkomo(1986, 1987). Hasil ini pula didukung oleh studi yang didasarkan oleh survey yang menyimpulkan tidak terdapat hubungan antara praktek SDM dengan kinerja perusahaan.

Studi Guest et. al. (2003), melakukan pelatihan terhadap hubungan antara human capital dengan kinerja suatu perusahaan di Inggris. Dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan SDM yang cenderung lebih banyak berhubungan dengan tingkat turnover tenaga kerja yang lebih rendah dapat menghasilkan suatu keuntungan pada setiap karyawan yang lebih tinggi akan tetapi produktivitas menurun. Hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM melalui kinerja perusahaan antara lain, pengetahuan dan keahlian karyawan melalui sebuah kegiatan pelatihan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Garcia (2005) dan Khatari (2000). Human capital

menentukan Kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar, makanya perusahaan disarankan untuk fokus pada investasi dalam pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas pada sumber daya pengetahuan, keahlian dan kemampuan seorang karyawan yang lebih baik di bandingkan dengan pesaing. Oleh sebab itu, pengembangan SDM sangatlah penting di lakukan untuk mempertahankan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat menghasilkan keunggulan dalam bersaing yang berkepanjangan (barney, 1991)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian yang sudah di jelaskan, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan perusahaan atau organisasi sebenarnya dari human capital bukan hanya aktivitas atau perspektif bisnis perusahaan semata dan perusahaan seharusnya lebih fokus pada perusahaannya sebagai suatu unit yang berisi tentang pengetahuan dan keterampilan yang unik, keunikan tersebut harus disadari oleh perusahaan karena betapa pentingnya suatu peran sumberdaya manusia yang berkualitas dalam suatu aktivitas perusahaan, sehingga sebaiknya perusahaan harus mengelola sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan adalah aspek manusianya yang memiliki pengetahuan yang dapat bersamaan mengikuti perkembangan teknologi di masa kini dan mendatang.

REFERENSI

- Ajabar et. al. 2021. Human Capital Management, GCAINDO (Yogyakarta, Dindra Kreatif 2012). Hal 1-9.
- 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
- Danial, E dan Warsiah N. (2009). Metode Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: laboratorium PKn UPI, hal. 80.
- Eko, S. W. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Endri 2010. Jurnal Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (2), 179 -190
- 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
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Pers 2016, Depok : Rajawali

- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung. Hal. 49.
- Ramly, A. T., & Tanjung, H. (2021). Tree model in human resource management based on personality, competence and spirituality to improve organizational performance. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1-8.
- Ramly, A. T., Tjiptadi, D. D., Jumiati, E., Prihanto, J. N., Said, M., Diwyarthi, N. D. M. S., & Nugroho, S. H. 2021. *Human Capital Management: Creating Agile Workforce in the Digital Age*. GCAINDO.
- Ritonga Zuriani. 2019. Analisis pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya: *Jurnal Ecobisma*, 6 (1), Hal. 23-28
- Rosady Ruslan. 2008. *Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta, Hal. 138.