

Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Luthfi Permana⁽¹⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;

lthfprmn@gmail.com *

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;

mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The paradigm shift regarding the basic capital of an organization in the current decade has experienced a significant leap. Human capital has a central position in improving company performance. Because human resources are capital that can continue to develop over time and the dynamics of business areas as well as advances in science. This article provides a literature review that focuses on "The application 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 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 research uses qualitative descriptive methods and secondary data collection techniques in the form of data obtained from scientific articles, online media and other credible sources that are appropriate to the research topic being conducted.

Keywords: Human Resources (HR); Company performance.

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: Sumber Daya Manusia (SDM); Kinerja Perusahaan.

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja perusahaan berdasarkan human capital adalah hal yang sangat penting untuk mengembangkan perusahaan kedepannya, human capital adalah salah satu komponen utama dari modal intelektual. Human capital ini mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Menurut 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.

Beberapa kalangan pelaku bisnis mungkin masih belum sepenuhnya menerapkan konsep human capital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), Adapun beberapa alasannya yaitu kurangnya pemahaman tentang mengukur secara langsung dan mengukur pengaruh terhadap kinerja perusahaan. SDM, atau Sumber Daya Manusia, merupakan modal yang terus berkembang sejalan dengan evolusi lingkungan bisnis dan kemajuan ilmu pengetahuan. Investasi dalam pengembangan SDM menjadi kunci untuk menjaga ketangguhan perusahaan di era yang terus berubah. Sumber daya 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 (Kasmawati, 2017).

Menurut Wanda (2018) human capital mempunyai lima komponen yaitu 1). Individu'al cap'ability, 2). In'dividual motivati'on, 3). Le'adership, 4). The organizatio'nal climate, 5). Work'group effectiveness. Masing-masing komponen tersebut memiliki peran berbeda dalam menciptakan nilai sebuah perusahaan. Dengan memahami dinamika lingkungan bisnis, perusahaan dapat secara proaktif mengelola SDM sebagai aset berharga yang terus berkembang. 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 (intangibile asset) yang dimiliki oleh perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk melakukan tinjauan ringkas baik secara teoritis maupun empiris terhadap peran SDM atau human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

METODE

Artikel ini hendaknya disusun dengan metode dan langkah-langkah yang sistematis untuk memudahkan melakukan penelitian. Jurnal ini disusun dengan metode penelitian studi literatur yang tidak langsung terjun kelapangan melainkan penulis hanya mengumpulkan bahan-bahan materi yang bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lainnya terkait ilmu tentang *Human Capital Management*, dan Kinerja Perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Human Capital Manajemen

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 (Razak, 2018).ⁱ Definisi ini mencerminkan pentingnya kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu dalam menciptakan nilai yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Human capital tentunya perlu dikelola sehingga organisasi benar-benar dapat menggunakan aset yang berharga tersebut. Human capital management berkaitan dengan mendapatkan, menganalisis, dan melaporkan nilai tambah dari modal intelektual, serta pengelolaan human capital dengan menganggap SDM sebagai aset dan menekankan bahwa keunggulan kompetitif dicapai dengan investasi strategis dalam asset melalui keterlibatan karyawan, manajemen bakat, pembelajaran dan pengembangan program (Amstrong, 2012).ⁱⁱ

Winny (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.ⁱⁱⁱ

Peran human capital ini menjadi sangat penting karena tanpa peran aktif karyawan, sulit untuk mencapai tujuan organisasi bisnis, meskipun perusahaan memiliki alat yang cukup canggih. Karena peran sumber daya manusia dalam operasional perusahaan sangat penting agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, hal ini menjadi kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya dari segi keunggulan teknis dan ketersediaan dana, tetapi juga. dalam konsep faktor manusia. Sumber daya manusia menghargai karyawan yang memberikan kontribusi signifikan, nilai tambah, memiliki kompetensi dan keterampilan yang membawa perusahaan menuju perkembangan yang lebih baik.

B. Pengukuran Human Capital

Pengukuran Human Capital Pengukuran human capital mengarahkan pada pengaruh perilaku SDM terhadap proses perusahaan dan membantu mengukur efektivitas strategi perusahaan. Pengukuran kinerja menurut Leksono (2017) bertujuan untuk menaikkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi secara maksimal, sehingga diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan profesional. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur melalui evaluasi kinerja karyawan bertujuan untuk para perusahaan dalam menentukan pengambilan keputusan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan mengevaluasi kinerja perusahaan dapat mengambil keputusan karyawan mana yang layak mendapatkan reward atau sebaliknya pemberhentian karyawan.

Hubungan Human Capital dengan Kinerja Perusahaan, Human capital memfokuskan pada dua komponen utama yaitu individu dan organisasi. Lebih lanjut menjelaskan bahwa human capital memiliki empat atribut dasar: (1) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi (2) peningkatan kompetensi individu (3) pengembangan kompetensi organisasi dan (4) kemampuan kerja individu. Ini menunjukkan bahwa atribut ini pada gilirannya menghasilkan nilai tambah bagi hasil individu dan organisasi. Ada berbagai temuan yang menggabungkan human capital dengan kinerja yang lebih tinggi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; komitmen organisasi yang lebih tinggi; dan peningkatan retensi organisasi; Semua diskusi ini berfokus pada kinerja individu dan organisasi. menemukan bahwa signifikansi human capital tergantung pada sejauh mana kontribusinya terhadap pembentukan kinerja perusahaan (Sukoco & Prameswari, 2017).^{iv}

C. Hubungan Human Capital dengan Kinerja Perusahaan

Menurut Habibah & Riharjo (2016) menganalisis hubungan antara human capital dan kinerja organisasi perusahaan manufaktur. Mereka menunjukkan bahwa pada kinerja organisasi, indikator human capital memiliki hubungan positif. Indikator seperti pelatihan yang diikuti dan praktik kerja tim menghasilkan kinerja yang luar biasa di mana lebih banyak produktivitas dapat diterjemahkan ke dalam kinerja organisasi.^v Penelitian yang dilakukan oleh Hartini (2012) juga mendukung hal ini, yang menunjukkan bahwa kualitas pengembang dan volume pangsa pasar berhubungan positif secara signifikan. Kami dapat menyimpulkan, berdasarkan pertimbangan sebelumnya, bahwa indikator sumber daya manusia secara langsung atau tidak langsung meningkatkan kinerja perusahaan.^{vi} Menurut studi Ritonga (2019) menemukan hasil dari manajemen human capital. Mereka mengembangkan hubungan antara manajemen human capital dan hasil ekonomi dan bisnis.^{vii}

Sementara itu, human capital dan kinerja perusahaan dapat dilihat dalam konteks sistem kerja berkinerja tinggi. Hal yang banyak diperdebatkan adalah bahwa kinerja tinggi atau sistem kerja kinerja tinggi akan dihasilkan dari pembentukan dan penekanan pada peningkatan human capital. Tidak dapat dipungkiri bahwa peningkatan human capital dalam suatu organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi organisasi. Hal ini kembali mendorong untuk lebih meningkatkan inovasi dan literatur saat ini yang mendukung fakta bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi secara positif oleh human capital. Beberapa bahkan mendukung bahwa pengembangan human capital merupakan prasyarat untuk kinerja keuangan yang baik dan di samping itu, pentingnya human capital organisasi berkaitan dengan kinerja perusahaan lebih lanjut (Putri, 2013).^{viii}

Selain itu, dijelaskan melalui bukti bahwa human capital relevan dengan kinerja perusahaan yang telah menjadi lazim di antara usaha baru berbasis teknologi. Tampaknya penggunaan human capital (menekankan kualitas karyawan) per katakanlah dalam usaha baru berbasis teknologi kecil tampaknya memiliki pengaruh besar pada keberhasilan perusahaan.

KESIMPULAN

Hubungan antara human capital dan kinerja perusahaan ialah sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta mendukung kinerja perusahaan yang terbaik kinerja terbaik penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan dapat memuaskan semua pihak terutama stockholders diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai perusahaan dalam rangka mempersiapkan SDM yang lebih berkualitas dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sudah saatnya para pemimpin perusahaan menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari human capital, jangan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata.

DAFTAR PUSTAKA

1. ⁱ Abdul Razak, S. S. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. Econjournals. 2018
2. ⁱⁱ Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice, published by Kogan Page Limited United Kingdom. 2012
3. ⁱⁱⁱ Winny. All about education, entertainment, cultures, bussines, etc. Human capital. 2012
4. ^{iv} Sukoco, I., & Prameswari, D. Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan. 2017
5. ^v Habibah, B. N., & Riharjo, I. B. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA). 2016
6. ^{vi} Hartini, S. Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship). 2012
7. ^{vii} Ritonga, Z. Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen). 2019
8. ^{viii} Putri, N. K. Peran Human Capital terhadap Kesuksesan Organisasi: Karyawan Adalah Investasi. Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan. 2013.