

## PENGGUNAAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT UNTUK PENINGKATAN KUALITAS SDM DAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI TEORI

### APPLICATION OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TO IMPROVE HR QUALITY AND COMPANY PERFORMANCE THROUGH THEORY

Hadi Supraptika<sup>1</sup>, Miftah Reza Tama Faturrohman<sup>2</sup>, Arnesha Febra Syavera<sup>2\*</sup>, Putri Giovaningrum<sup>3</sup>, Adi Daen Fahmi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Email :

[dosen00469@gmail.com](mailto:dosen00469@gmail.com)

<sup>2</sup> Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Email :

[rezatama64@gmail.com](mailto:rezatama64@gmail.com)

<sup>3</sup> Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Email:

[arneshafebras@gmail.com](mailto:arneshafebras@gmail.com)

<sup>4</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Email:

[giovaniputri22@gmail.com](mailto:giovaniputri22@gmail.com)

<sup>5</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Email :

[adidaen@gmail.com](mailto:adidaen@gmail.com)

\*email Koresponden: [dosen00469@gmail.com](mailto:dosen00469@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.322>

Article info:

Submitted: 25/09/24

Accepted: 15/01/25

Published: 30/01/25

#### Abstract

Implementing human resource management (HCM) is one of the main strategies for improving the quality of human resources (HR) and leading to increased business performance. Human capital theory focuses on the development and utilization of human resources as assets of strategic value. Continuous development of education, training and experience will produce a quality workforce capable of providing maximum contribution to the organization. The aim of this research is to analyze the application of HCM in the context of human resource development as a basis for improving organizational performance. This journal uses a theoretical approach from human resources to explore how investments in developing employee skills, knowledge, and abilities can increase a company's productivity, innovation, and competitiveness in the global marketplace.

**Keywords :** Human capital theory, Company Performance

### Abstrak

Penerapan manajemen sumber daya manusia (HCM) merupakan salah satu strategi utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan berujung pada peningkatan kinerja bisnis. Teori human capital berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sebagai 310ndiv yang bernilai strategis. Pengembangan individual, pelatihan dan pengalaman yang berkelanjutan akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis penerapan HCM dalam konteks pengembangan sumber daya manusia sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. Jurnal ini menggunakan pendekatan teoretis dari sumber daya manusia untuk mengeksplorasi bagaimana investasi dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan di pasar global.

**Kata Kunci :** Teori modal manusia, Kinerja Perusahaan

## 1. PENDAHULUAN

Pergeseran dalam mempertimbangkan modal dalam suatu organisasi telah mempertimbangkan modal manusia sebagai unit yang paling utama. Aset manusia (SDM) merupakan komponen yang tidak terpisahkan dalam operasi perdagangan yang menjamin keberlanjutan jangka panjang. Aset manusia juga berkembang dari waktu ke waktu dan berjalan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan.

Manusia merupakan bagian dari aset yang memiliki peran ganda sebagai subjek dan objek, baik dalam skala miniatur maupun skala besar aset manusia. Aset manusia berbeda dari aset lainnya, karena manusia merespons lingkungan secara kompleks dan terkadang tidak sejalan dengan ekspektasi organisasi (Winarno et al., 2012).

Melangkah maju dalam pelaksanaan organisasi dapat dicapai melalui optimalisasi aset manusia yang ada. SDM berperan sebagai katalisator, sumber motivasi, dan karakter mendasar dalam menggerakkan perusahaan menuju efisiensi yang ideal. Keberhasilan operasi perdagangan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Keunggulan kompetitif SDM yang tercermin dalam kemampuan inventif dan modal mental dapat menjadi tokoh kunci dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan dalam pasar global. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis seperti saat ini, fokus pada pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting. Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan yang vital untuk mendorong keberhasilan organisasi.

Modal manusia dapat berupa gabungan dari informasi, keterampilan, dan kapasitas seseorang untuk membuat kemajuan dan kapasitas yang dimiliki oleh orang-orang untuk dapat melaksanakan kewajibannya sehingga mereka dapat membuat sesuatu yang bernilai untuk mewujudkan tujuan tertentu (Muhi, A. H. 2010, dalam Razak, 2018). Setuju dengan Malhotra 2003, Bontis 2002, dalam Razak, (2018), pengaturan nilai yang dihasilkan SDM didalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawabnya berpotensi menghasilkan pendapatan yang layak bagi organisasi di masa depan.

Dalam pengaturan ini, modal manusia dipandang sebagai sumber daya perusahaan yang harus terus-menerus diciptakan sejalan dengan kemajuan informasi dan inovasi, dalam rangka menciptakan hasil yang bernilai tinggi dan sangat kompetitif. Pembentukan hipotesis Pengembangan Aset Manusia (HRD) berasal dari tiga kolom fundamental, yaitu hipotesis

keuangan, hipotesis kerangka kerja, dan hipotesis mental. Teori modal manusia, sebagai cabang dari hipotesis keuangan, adalah pembentukan konseptual HRD. Hipotesis ini dapat menjelaskan pentingnya penciptaan nilai dalam perspektif jangka pendek dan perspektif jangka panjang yang dihasilkan dari investasi pengetahuan dan keterampilan pada tingkat perorangan maupun bersama (Swanson, 2001). Melalui artikel ini, penulis berupaya untuk menyajikan penjelasan singkat mengenai penerapan teori modal manusia dalam konteks sumber daya manusia.

## 2. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam penelitian ini. “Penelitian kualitatif yakni metode komprehensif yang berfungsi memahami fenomena yakni perilaku, kognisi, motivasi, tindakan, dan lain-lain yang dialami subjek penelitian secara deskriptif dalam bentuk kata dan bahasa, dalam ungkapan alam tertentu metode Teknik pengumpulan data yang melibatkan penelitian kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan cara pengumpulan data perpustakaan, membaca, menulis, dan mengelola bahan penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Pengertian Human Resource Development

Pengembangan sumber daya manusia (HRD) dapat menjadi suatu penanganan yang mencakup pengembangan sumber daya manusia dan mengeluarkan kemampuan yang berkontribusi pada kinerja yang berkelanjutan melalui pengembangan dan pelatihan organisasi, selain pengembangan sumber daya manusia (Swanson, 2001). Menurut McLean dan McLean (2001) yang mengambil kutipan dalam Muya Nafukho et al., digambarkan sebagai setiap kegiatan atau pelatihan, baik yang terkoordinasi maupun yang sedang berlangsung, yang memiliki potensi untuk maju atau melayani kesejahteraan suatu organisasi, negara, atau umat manusia secara keseluruhan. Berdasarkan definisi ini, HRD dapat dipahami sebagai integrasi dari tiga komponen kunci yang saling terkait: pengembangan organisasi (OD), kemajuan karier, dan bentuk pengembangan dan pelatihan organisasi (Thomson & Mabey, 1994), sebagaimana yang disimpulkan Mankin (2001).

### 3.2. Organizational Development

Swanson (1995) mengkarakterisasikan Pengembangan Organisasi sebagai penggunaan perubahan organisasi yang ditujukan untuk memajukan pelaksanaan.

Metode penciptaan organisasi suatu organisasi mencakup serangkaian perubahan atau kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan organisasi dan tenaga kerjanya. Melalui definisi ini, pengembangan organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- (1) Pengembangan Organisasi dapat menjadi pendekatan yang terorganisasi terhadap perubahan terorganisasi.
- (2) Pengembangan Organisasi mencakup penyesuaian hipotesis ilmu perilaku dan hasil studi ke dalam kapasitas operasional organisasi.
- (3) Pengembangan Organisasi menekankan tingkat pengembangan individu dan organisasi.
- (4) Pengembangan Organisasi bertujuan untuk peningkatan tingkat kelangsungan dan kesejahteraan hidup orang dan organisasi (Eko, S. W. 2015).

### 3.3. Teori Ekonomi

Pemikiran tentang hipotesis keuangan mencakup perenungan tentang bagaimana orang memanfaatkan aset yang terbatas untuk mencukupi kebutuhan dan permintaan mereka yang tak terbatas. Didalam masalah keuangan, istilah ini digunakan untuk menggambarkan aset yang digunakan untuk membuat produk dan administrasi dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Aset dapat dipisahkan menjadi empat kategori: tenaga kerja, modal, aset umum, dan kemampuan kewirausahaan.

Perenungan hipotesis keuangan mencakup perenungan tentang bagaimana orang memanfaatkan aset yang terbatas untuk memenuhi permintaan dan keinginan mereka yang tak terbatas. Dalam masalah keuangan, istilah ini digunakan untuk menggambarkan aset yang digunakan untuk membentuk produk dan administrasi dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Aset dapat dibagi menjadi empat kategori: tenaga kerja, modal, aset karakteristik, dan kemampuan kewirausahaan.

Dalam pengaturan ini, modal dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu modal tunai dan modal manusia. Di sisi lain, aset manusia pada dasarnya adalah informasi dan keterampilan yang berkontribusi terhadap efisiensi (Priyono & Ismail. Z. 2012). Selain informasi dan keterampilan, modal manusia juga mencakup kesehatan dan pendidikan. Oleh karena itu, analisis keuangan menerima bahwa pelatihan, pendidikan, dan kesejahteraan merupakan aspek-aspek yang sangat penting.

### 3.4. Human Capital Theory

Meskipun banyak negara telah menciptakan konsep modal manusia, konsep tersebut baru mulai diakui dalam hipotesis Barat pada tahun 1960-an. Dampak hipotesis modal manusia terhadap masalah keuangan dan budaya diakui secara luas. Hipotesis ini dipengaruhi oleh model-model pembangunan keuangan Barat dan pertimbangan perilaku manusia. Fokus pada perilaku manusia dalam sudut pandang hipotetis dan mekanis telah mengubah pandangan dunia negara-negara Barat dari penekanan pada aset fisik menjadi aset manusia sebagai tokoh kunci dalam pembangunan ekonomi. Konsep dan hipotesis yang terkait dengan modal manusia telah menjadi subjek pertimbangan dan pelaksanaan di negara-negara Barat, dengan penelitian tentang penemuan di wilayah ini yang membuat komitmen penting terhadap pembangunan ekonomi, sosial, dan kewirausahaan.

Masalah keuangan klasik konvensional melihat pekerjaan manusia sebagai masukan untuk produk dengan informasi atau keterampilan yang dapat diabaikan, yang berarti bahwa setiap pekerjaan memiliki klaimnya sendiri terhadap serangkaian keterampilan yang unik. Pemikiran ini tidak banyak berubah hingga tahun 1960-an. Schultz (1961), sebagaimana yang dirujuk oleh Ritonga Zuriani. (2019), seorang analis keuangan Amerika, pertama kali memperkenalkan konsep modal manusia pada awal tahun 1960-an, dan sejak saat itu hipotesis terkait pengembangan aset manusia telah berkembang sangat cepat. Meskipun biasanya merupakan sistem hipotesis modern, sistem kepercayaan keuangan yang memandang manusia sebagai bentuk modal telah diikuti.

“Kembali ke Purbakala” (Zhao, 2008). Ada tradisi panjang pemikiran akademis tentang pentingnya sumber daya manusia (Ployhart & Moliterno, 2011). William Petty (1960), yang dirujuk oleh ekonom klasik Zhao (2008), menerapkan konsep sumber daya manusia untuk menghitung kerugian dari segi tentara, kendaraan perang, dan peralatan militer lainnya. Satu abad kemudian, Adam Smith (1981) meneliti bagaimana investasi pada sumber daya manusia dan tingkat keterampilan manusia yang mempengaruhi struktur pendapatan dan upah individu, dan bagaimana keterampilan pekerja mempengaruhi perekonomian.

### 3.5. Bagian-bagian Human Capital

Orang-orang merupakan bagian terpenting dari persiapan perubahan. Orang-orang, jika dimanfaatkan secara optimal, mampu menggunakan semua kapasitas mereka untuk mewujudkan hasil yang terbaik. Berdasarkan Armstrong & Taylor (2014), modal manusia terbentuk dari tiga faktor dasar: modal mental; Modal mental adalah metode penyaluran dan pengaliran informasi yang dapat diakses oleh suatu organisasi.

Modal intelektual mencakup aset tak berwujud yang terkait erat dengan orang-orang, yang bersama dengan aset yang jelas (sumber daya finansial dan fisik) mewakili nilai perdagangan suatu organisasi. Modal sosial dapat menjadi karakteristik kehidupan sosial, sistem, standar, dan keyakinan yang memberdayakan individu untuk bekerja sama dengan lebih sukses untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan bersama. Modal sosial ini merupakan bagian dari informasi yang diperoleh melalui jaringan koneksi, internal maupun eksternal organisasi.

Modal mental berkembang dan berubah seiring waktu, terutama melalui komunikasi antar individu. Komponen ketiga dari aset manusia adalah modal organisasi. Modal organisasi, lebih dikenal lagi sebagai modal tambahan, adalah informasi terorganisir hampir seluruh organisasi yang disimpan dalam basis data, manual, dan lain-lain (Taylor & Armstrong, 2014).

### 3.6. Strategi Penerapan Human Capital

Selidiki penemuan yang dibuat oleh Ramly dan Tanjung (2021) membedakan tiga teknik penting untuk mengaktualisasikan aset manusia: (1) memperkuat nilai inti, (2) memperkuat kapabilitas, dan (3) memompa dampak yang tampak kemajuan. Sejalan dengan Ramly et al., Reinforcing Center Values (2021), prosedur penggunaan manusia harus berpusat pada standar tertinggi dari HR Pump Guideline.

Kapasitas suatu perusahaan akan memiliki tingkat yang berbeda jika dikelola oleh orang atau individu yang berbeda. Artinya meskipun menjalankan perusahaan yang sama, nilai yang disertakan dalam bidang aset manusia akan berbeda. Perusahaan tidak dapat berkreasi jika mereka tidak aktif terhadap aset manusianya. Karena aset manusia mampu menjalankan perusahaan, membuatnya, dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Mankin, D. P. 2001).

Hubungan antara aset manusia dan pelaksanaan organisasi, khususnya penelitian eksperimental Nkomo (1986, 1987) menilai hubungan antara aset manusia dan pelaksanaan organisasi dan menemukan bahwa tidak ada hubungan antara keduanya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian berbasis survei yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara sumber daya manusia dan pelaksanaan organisasi. Sebuah penelitian oleh Li, J., & K. Yeo, R. (2011) melakukan persiapan tentang hubungan antara modal manusia dan pelaksanaan organisasi di Inggris.

Hubungan antara pelatihan dan keberhasilan dalam pengembangan manusia melalui kinerja organisasi. Secara khusus, sangat penting bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui kegiatan pelatihan guna meningkatkan kinerja perusahaan (Eko, S. W. 2015). Human capital menentukan keberhasilan perusahaan dalam bersaing di pasar dunia. Oleh karena itu, perusahaan didorong untuk fokus berinvestasi pada frekuensi pelatihan guna meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawannya dibandingkan pesaingnya. Oleh karena itu, pengembangan human capital sangat penting untuk menjaga keterampilan dan pengetahuan karyawan guna menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang (Ajabar et. Al. 2021).

#### 4. KESIMPULAN

Implementasi human capital management dalam meningkatkan kualitas Sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangat penting. Perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui HRD yang berbasis pada teori ekonomi, teori sistem, dan teori psikologi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan bersaing di pasar melalui modal intelektual, modal sosial, dan modal organisasional yang dimiliki oleh karyawannya.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar et. al. (2021). Human Capital Management. Dindra Kreatif , Hal 1-9.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). A handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers.
- Eko, S. W. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Li, J., & K. Yeo, R. (2011). Quality of work life and career development: Perceptions of part-time mba student. *Employee Relations*, 33(3), 201-220
- Lunenburg, F. C. (2010). Organizational development: Implementing planned change. *International Journal of Management, Business, and Administration*. 13(1), 1-9.
- Mankin, D. P. (2001). A model for human resource development. *Human Resource Development International*, 4(1), 65-85
- Muhi, A. H. (2010). Analisis investasi modal manusia dalam perspektif pendidikan dan pelatihan. Lembaga Penelitian IPDN.
- Ployhart, R., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150.
- Priyono & Ismail. Z. (2012). Teori ekonomi. Dharma Ilmu. Surabaya.
- 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.
- Ritonga Zuriani. (2019). Analisis pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya: *Jurnal Ecobisma*, 6 (1), Hal. 23-28
- Swanson, R. A. 2001, Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299-312.
- Winarno, Troena, E., A., Armanu & Solimun (2012). Pengaruh modal manusia dan pembelajaran organisasi yang dimediasi kompetensi organisasi dan budaya inovasi (studi pada perguruan tinggi swasta di kopertis v yogyakarta). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 239-251.