
Peran *Human Capital* Untuk Peningkatan Kinerja Perusahaan: Tinjauan Literatur Sistematis

Frendy Wibowo¹, Chandra Wisnu Utomo²

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomi/ Kewirausahaan/ Universitas 'Aisyiyah Surakarta

²Fakultas Bisnis dan Ekonomi/ Kewirausahaan/ Universitas 'Aisyiyah Surakarta

¹Corresponding Email : freddywibowo88@gmail.com

²Email : chandrawisnu18@gmail.com

Diterima :24-06-2023

Direvisi :28-06-2023

Dipublikasikan :06-07-2023

Abstract.

The aim of this study is to determine the role of human capital in the company. Method used is systematic review through journal reviews regarding human capital in companies Search articles accessed from internet search databases, namely: Emerald, Elsevier, Taylor & Francis, and Google Scholar. The literature review found 5 journals related to human capital: 2 journals with a descriptive design and 3 journals with a quantitative design. The results of the literature review starting from 2016 to 2021 show that 3 journals are from abroad and in English, and 2 journals are from national journals in Indonesian. Results this systematic review shows that human capital has a very important role in the company's human resources. And companies must utilize the human capital they have (knowledge, skills, and values) to advance the interests of the organization. Conclusion this systematic review good company is aware of the fact that employees are the main contributors to profit, providing an opportunity for the company to achieve its goals. Those who work in the core centers of the organization must develop higher skills.

Keywords: *Human Capital, Company, Company Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini ntuk mengetahui peran human capital untuk peningkatan kinerja perusahaan. Metode yang digunakan adalah tinjauan sistematis melalui review jurnal mengenai human capital di perusahaan. Pencarian artikel diakses dari pencarian internet database yaitu: Emerald, Elsevier, Taylor & Francis dan Google Scholar. Dari review literatur ditemukan 5 jurnal yang ada kaitanya dengan human capital, 2 jurnal dengan desain deskriptive dan 3 jurnal dengan desain quantitative. Hasil review literatur mulai dari tahun 2016 - 2021, 3 jurnal berasal dari luar negeri dan dalam bahasa Inggris dan 2 jurnal berasal dari jurnal nasional dalam bahasa Indonesia. Hasil dari systematic review ini menunjukkan bahwa human capital memiliki peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia perusahaan. Dan perusahaan harus memanfaatkan human capital yang mereka miliki (pengetahuan, keterampilan, dan nilai) untuk memajukan kepentingan organisasi. Kesimpulan dari systematic review ini perusahaan yang baik menyadari fakta bahwa karyawan adalah kontributor utama untuk mendapatkan keuntungan, memberikan kesempatan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Mereka yang bekerja di pusat inti organisasi harus mengembangkan keterampilan yang lebih tinggi

Kata Kunci: *Human Capital, Perusahaan, Kinerja Perusahaan*

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja perusahaan yang terpenting adalah human capital yang perlu diberikan pengembangan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu dari banyak komponen utama modal intelektual perusahaan. Sampai saat ini sumber daya fisik lebih banyak digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan terhadap posisi keuangan sangat

akurat, namun sebenarnya dasar penilaian keuangan adalah modal manusia dan pengetahuan, ide serta inovasinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu inti perusahaan.

SDM memiliki tujuan dalam peningkatan kontribusi SDM (karyawan) kepada organisasi. Dipahami bahwa semua tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada orang-orang yang memimpin organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik untuk membantu organisasi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Amelia A et al, 2022).

Sumber daya manusia memainkan peran strategis dalam pengembangan perusahaan. Mereka adalah prasyarat untuk keberhasilan menjalankan perusahaan dan pengembangan lebih lanjut. Perusahaan saat ini menyadari fakta bahwa untuk tetap sukses secara berkelanjutan di pasar, sumber daya material, keuangan, dan informasi harus digunakan dan dihubungkan dengan sumber daya manusia (Hitka et al., 2019). SDM adalah faktor penentu dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, modal fisik tidak akan berarti (Mulia & Saputra, 2021). Peran sumber daya manusia sebagai penggerak dari tujuan organisasi memiliki nilai esensial dan menunjang segala aspek, mengingat peran ini adalah hal yang menjadi *priority* dalam roda penggerak organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia meliputi dari aspek kualitas, kualifikasi, kompetensi serta kebutuhan akan sumber daya manusia pada organisasi (Syah, 2021).

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai orang yang terlibat dalam proses tenaga kerja. Di sisi lain, *human capital* didefinisikan oleh spesialis sebagai ukuran pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang diwujudkan dalam individu atau kelompok individu yang digunakan untuk menghasilkan barang, jasa, atau ide dalam keadaan pasar untuk memenuhi tujuan perusahaan atau social. Setiap orang memiliki *human capital*, terlepas dari kenyataan bahwa mereka dipekerjakan atau tidak. Oleh karena itu, dapat dianggap sebagai *difference* penting. Dengan demikian, *human capital* berarti potensi SDM untuk menciptakan pengetahuan untuk kepentingan perusahaan untuk memenuhi tujuan (Hitka et al., 2019). Dan *human capital* adalah modal berbentuk SDM dan inti dari suatu perusahaan. Organisasi tidak berjalan dengan baik jika tidak memiliki orang-orang di dalam (Ismiyati, 2020).

Mempertimbangkan SDM adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produksi paling penting seringkali merupakan faktor sekunder dari faktor yang mempengaruhi produksi lainnya adalah modal, teknologi informasi, dan juga uang bagi sebagian besar manufaktur. Banyak pemimpin bisnis tidak sadar jika untung usahanya berasal dari SDM, yaitu kegiatan perusahaan hanya dilihat pada sudut pandang komersial semata. Manajer perusahaan tidak melihat entitas pengetahuan serta keterampilan yang unik atau sebagai bisnis unik yang membedakan produk atau layanannya dari para pesaingnya (Endri, 2012).

Perubahan lingkungan bisnis yang pesat, perusahaan harus inovatif agar tetap kompetitif. Selain itu, penerapan model bisnis berbasis bukti dan berorientasi hasil baru dapat secara efektif dan efisien mengelola perubahan dalam lingkungan bisnis. Sejalan dengan hal di atas, situasi yang kompleks seperti itu telah mendorong organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang efisien dan efektif. Dengan memiliki keunggulan kompetitif, organisasi dapat mencapai posisi unik di pasar global. Selain itu, perusahaan dengan keunggulan kompetitif di pasar dapat mempertahankan dan mempertahankan posisi mereka di pasar lebih lama (Alqershi et al., 2020). Artikel ini memiliki tujuan mencari hubungan peran dari *human capital* di perusahaan dengan *Systematic Literature Review* (SLR). Manfaat dari artikel ini yaitu agar manajemen perusahaan mampu menyusun strategi dalam peningkatan loyalitas pekerja dan penurunan *turnover* agar kinerja perusahaan dapat meningkat pula.

LITERATURE REVIEW

Human Capital

Sumber daya manusia merupakan cerminan kemampuan perusahaan untuk menemukan solusi paling baik dari pengetahuan karyawan di perusahaan. Sumber daya manusia ini berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, inisiatif profesional dan lainnya dengan bertujuan memberi peningkatan pada tingkat pengetahuan, nilai, keterampilan, kemampuan, dan aset sosial seorang karyawan yang mengarah pada kepuasan serta kinerjanya, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan (Linda et al., 2020). SDM adalah aset penting di suatu perusahaan dikarenakan dengan keterampilan,

keahlian dan pengetahuan orang-orang dalam perusahaan atau organisasi tersebut dapat memberikan kemampuan bagi perusahaan untuk bertahan dan memenangkan persaingan apapun (Efendi, 2020).

Secara umum human capital merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik manusia lainnya yang terkait dengan kegiatan ekonomi (Mulia & Saputra, 2021). Human Capital adalah karakteristik yang dimiliki oleh karyawan yang ditentukan oleh pengetahuan yang mereka miliki dan digunakan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan. Human Capital mewakili stok pengetahuan individu dari suatu organisasi yang diwakili oleh karyawannya (Linda et al., 2020). Sumber keunggulan kompetitif dan elemen penting dalam keberhasilan perusahaan dalam lingkungan persaingan antar perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelolaan modal manusia sangat penting bagi organisasi bisnis. Tanpa peran aktif karyawan, sulit untuk mencapai tujuan bisnis, bahkan jika alat pendukung perusahaan sudah cukup maju (Prama Yanti & Sanica, 2021).

METODE PENELITIAN

Tinjauan sistematis ulasan artikel untuk mengidentifikasi peran modal manusia dalam bisnis. Modal manusia digunakan sebagai kriteria inklusi untuk artikel, sedangkan kriteria eksklusi adalah publikasi internasional dan nasional, artikel dalam bahasa Inggris dan Indonesia, artikel full-text dan non-full-text. Pencarian item dibatasi hanya pada item yang dicari dengan searching di database yaitu: Emerald, Elsevier, Taylor & Francis dan Google Scholar dengan kata kunci modal manusia dan bisnis. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi dikumpulkan dan direview secara sistematis. Penelusuran literatur terbitan 2016-2022 dan 7 tahun terakhir. Pencarian menemukan 6 artikel, 3 dalam bahasa Inggris dan 3 dalam bahasa Indonesia, yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran, ditetapkan 18 artikel yang memenuhi tujuan penelitian dan judul artikel diperiksa kesamaan atau tidaknya. Setelah proses screening, diambil 14 artikel dengan judul yang sama untuk kemudian diperiksa kembali kelayakannya sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil ini diperoleh dari 6 artikel yang kemudian direview. Berikut adalah strategi pencarian literatur yang dijabarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Strategi pencarian literature

Mesin Pencari	<i>Emerald</i>	<i>Elsevier</i>	<i>Taylor & Francis</i>	<i>Google Scholar</i>
Hasil pencarian	63	10.692	135	10.900
<i>Fulltext</i> 2016-2022	5	45	9	49
Judul yang sesuai	2	4	3	5
Judul yang sama	14			
<i>Eligible</i>	6			
Hasil	6			

Penelitian yang masuk kategori dengan beberapa studi yang dilakukan di berbagai negara. Dengan menganalisa 6 artikel itu menunjukkan bahwa 3 jurnal dengan desain deskriptif dan 3 jurnal dengan desain quantitative. Setelah dilakukan pengkajian kualitas studi dari 6 artikel dapat dikategorikan baik (high) selanjutnya proses ekstraksi data.

Tabel 2. Ekstraksi Data

No	Penulis	Judul	Jurnal	Hasil
----	---------	-------	--------	-------

	(Tahun)			
1	Pasban & Nojedeh, (2016)	<i>A Review of the Role of Human Capital in the Organization</i>	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan manusia merupakan indeks umum yang penting di semua tingkat manajemen organisasi. Mereka yang bekerja di inti organisasi harus mengembangkan keterampilan yang lebih tinggi
2	Hitka et al., (2019)	<i>Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management</i>	<i>Sustainability</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi antara faktor motivasi yang berkaitan dengan aspirasi karir dan pendidikan. Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan nilai Human Capital, dan pengetahuan yang diperoleh adalah nilai Human Capital
3	Boon et al., (2018)	<i>Integrating strategic human capital and strategic human resource management</i>	<i>The International Journal of Human Resource Management</i>	Hasil penelitian menyebutkan bahwa dengan mengintegrasikan strategic human capital dan human resource management akan membantu meningkatkan pengetahuan kita tentang sumber daya manusia
4	Simarmata, (2021)	Peran Mediasi Human Capital dan Kinerja Individu dalam Hubungan Praktek MSDM dengan Kinerja Organisasi	Jurnal Manajemen dan Sains	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui human capital dan kinerja individu
5	Ismiyati, (2020)	Dampak Human Capital pada Kinerja Organisasi	Jurnal Administrasi dan Kesekretarian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
6	Yuniarsih et al., (2022)	Penerapan Human Capital Manajemen Implementation Of Human Capital Management In Improving The Quality Of Human Resources To Company Performance	Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana	Hasil penelitian menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan adalah dari human capital bukan hanya aktivitas bisnis perusahaan semata dan perusahaan seharusnya lebih fokus terkait pengetahuan dan keterampilan yang unik.

Berdasarkan analisis artikel didapatkan bahwa *human capital* memiliki peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan memanfaatkan *human capital* yang mereka miliki (pengetahuan, keterampilan, dan nilai) untuk memajukan kepentingan organisasi. Perusahaan yang baik menyadari fakta bahwa karyawan adalah kontributor utama untuk mendapatkan keuntungan, memberikan kesempatan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Mereka yang bekerja di pusat inti organisasi harus mengembangkan keterampilan yang lebih tinggi. Orang-orang ini

harus memiliki pengetahuan, informasi, inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Hasil penelitian Pasban & Nojedeh, (2016), menunjukkan hasil penelitian bahwa masalah yang paling penting di semua tingkat manajemen organisasi adalah keterampilan manusia. Mereka yang bekerja di inti organisasi harus mengembangkan keterampilan yang lebih tinggi. Orang-orang ini harus memiliki pengetahuan, informasi, inovasi, dan kreativitas yang cukup untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dan hasil penelitian Boon et al., (2018), menyebutkan bahwa dengan mengintegrasikan *strategic human capital* dan *human resource management* akan membantu meningkatkan pengetahuan kita tentang sumber daya manusia.

Hasil penelitian Hitka et al., (2019), adalah ada korelasi antara faktor motivasi yang berkaitan dengan aspirasi karir dan pendidikan. Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan nilai *human capital*, dan pengetahuan yang diperoleh adalah nilai *human capital*. Hal ini diperkuat dengan penelitian Simarmata (2021), yang menyebutkan bahwa praktek MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui human capital dan kinerja individu. Hasil ini didukung oleh Ismiyati (2020), yaitu *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dan penelitian Yuniarsih et al., (2022) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan adalah dari human capital bukan hanya aktivitas bisnis perusahaan semata dan perusahaan seharusnya lebih fokus sebagai suatu unit yang berisi tentang pengetahuan dan keterampilan yang unik. Keunikan perusahaan tersebut harus disadari oleh perusahaan karena betapa pentingnya suatu peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu aktivitas perusahaan, sehingga sebaiknya perusahaan harus mengelola sumber daya manusiatersebut dengan sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan adalah aspek manusia yang memiliki pengetahuan yang dapat bersamaan mengikutiperkembanganteknologi di masa kini dan mendatang.

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.

Dalam peningkatan kinerja perusahaan perusahaan perlu pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan profesional sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Disamping itu untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis baik internal maupun eksternal. Pengelola sumber daya manusia perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Ada beberapa elemen penting dalam pengelolaan SDM yang dapat mempengaruhi hasil bisnis dan sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan secara umum. Elemen-elemen tersebut yaitu rekrutmen dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kerja, pengembangan karir, kompensasi dan penghargaan serta memperhatikan budaya dan lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan nilai perusahaan dilakukan agar perusahaan memiliki hasil terbaik untuk semua pihak khususnya para pemegang saham. Para pemimpin bisnis harus dapat memahami bahwa perusahaan mendapat manfaat dari sumber daya manusia dan tidak melihat dari perspektif bisnis dalam seluruh operasionalnya, tetapi melihat bisnis meliputi pengetahuan dan keterampilan yang unik. Dalam peningkatan kinerja perusahaan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat melalui kegiatan pelatihan. Hal ini menentukan keberhasilan perusahaan dalam persaingan yang ketat di pasar, bukan modal fisik tetapi modal manusia, sehingga perusahaan didorong untuk berinvestasi dalam berbagai pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan lebih baik dari pesaing mereka. Oleh sebab itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawannya, yang sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja perusahaan..

KESIMPULAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia perusahaan. Dalam perkembangan teknologi saat ini, perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia (pengetahuan, keterampilan, dan nilai) mereka sendiri untuk memajukan kepentingan organisasi dan untuk bertahan di globalisasi ini. Perusahaan yang baik menyadari fakta bahwa karyawan adalah kontributor utama untuk mendapatkan keuntungan, memberikan kesempatan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Mereka yang bekerja di pusat inti organisasi harus mengembangkan keterampilan yang lebih tinggi. Orang-orang ini harus memiliki pengetahuan, informasi, inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Implikasi yang dihasilkan yaitu upaya untuk memanfaatkan human capital yang dimiliki perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan menciptakan keunggulan kompetitif demi mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam berbagai fungsi perusahaan, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin. Kunci kesuksesan perusahaan tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan akses keuangan, tetapi juga pada faktor manusia. Manajemen ini harus dimulai dengan proses perekrutan dan pelatihan, pelatihan dan pengembangan, pengendalian pekerjaan, pengembangan karir, kompensasi dan penghargaan, serta pertimbangan budaya dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqershi, N. A., Diah, M. L. B. M., Latiffi, A. B. A., & Ahmad, W. N. K. W. (2020). Strategic innovation and competitive advantage of manufacturing smes: The mediating role of human capital. *Quality Innovation Prosperity*, 24(3), 70–89. <https://doi.org/10.12776/QIP.V24I3.1493>
- Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, M. D. B. P. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Efendi, S. (2020). The Role of Human Capital in the Education Sector in Efforts to Create Reliable Organizational Human Resources. *International Journal of Science and Society*, 2(1), 405–413. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v2i1.342>
- Endri. 2012. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. Universitas Bakrie
- Frendy Wibowo, S. E., MM, M. S., Utomo, C. W., SE, M., & Nurul Aisah, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisri Press
- Hitka, M., Kucharčíková, A., Štarchoň, P., Balážová, Ž., Lukáč, M., & Stacho, Z. (2019). Knowledge and human capital as sustainable competitive advantage in human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 11(18). <https://doi.org/10.3390/su11184985>
- Ismiyati. (2020). Dampak Human Capital pada Kinerja Organisasi. *Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 56–73.
- Linda, M. R., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). The Role of Human Capital and Knowledge Management in Innovation. 145(Icebm 2019), 261–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200626.046>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Systematic Literature Review: Determination of Government Policy in Health and Education Development for Improved Human Capital. *Jurnal EL-RIYASAH*, 12(1), 92. <https://doi.org/10.24014/jel.v12i1.13085>
- Pasban, M., & Nojedeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 249–253. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032>
- Prama Yanti, D. M. D., & Sanica, I. G. (2021). Menelusik Pengelolaan Human Capital di Dunia Bisnis dalam Era New Normal: Studi Kasus pada Generasi Milenial di Bali. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 11(1), 122.

JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

<https://doi.org/10.30588/jmp.v11i1.840>

Simarmata, J. (2021). Peran Mediasi Human Capital dan Kinerja Individu dalam Hubungan Praktek MSDM dengan Kinerja Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 383.

<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.300>

Wujarso, R. (2022). Peran human capital dalam pertumbuhan ekonomi. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 6(2), 430-438

Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S., Septianti, A., & Farida, A. N. (n.d.).

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