

## Tinjauan Sistematis Riset *Human Capital Development* Pada Kinerja Organisasi Serta Agenda Riset Mendatang

### Penulis:

Yusuf Amri Amrullah<sup>1</sup>  
Alfriadi Dwi Atmoko<sup>2</sup>  
Aditya Maulana  
Hasyimi<sup>3</sup>  
Nurul Ulimaz Arif<sup>4</sup>

### Afiliasi:

Universitas Amikom  
Yogyakarta<sup>1,2,3,4</sup>,

### Korespondensi:

amri@amikom.ac.id

### Histori Naskah:

Submit: 19-10-2023  
Accepted: 25-10-2023  
Published: 06-11-2023

### Abstrak:

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji human capital pada organisasi berdasarkan pada artikel yang sudah terbit sebelumnya. Data diambil dari studi literatur dari database Scopus tahun 2012 sampai dengan tahun 2023 menggunakan Microsoft excel untuk mendukung data analisis dari VOSviewer untuk menganalisa data yang sudah dikumpulkan dengan analisis bibliometrik. Sebagaimana yang dijanjikan oleh teknologi yaitu teknologi menjanjikan kemudahan. VOSviewer digunakan pada penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui terkait dengan afiliasi, kata kunci, penyebaran peneliti dan perkembangan dari tahun ketahun terkait tema yang digunakan yaitu human capital pada kinerja organisasi. Kuesioner, wawancara terstruktur mendalam adalah metode pengumpulan data yang paling banyak digunakan pada riset terdahulu dan tersebar merata di negara berkembang dan maju. Secara umum, *Human Capital* memiliki titik fokus oleh perkembangan sumber daya manusia secara individu di organisasi dengan anggapan jika hal tersebut adalah bagian investasi dengan membelaki pelatihan serta pendidikan guna meningkatkan kompetensi dalam individu. Apabila setiap individu mempunyai keyakinan pada setiap prosesnya maka dapat meningkatkan motivasi bekerja di perusahaan serta hal tersebut tentu dapat meningkatkan keberlangsungan hidup organisasi jangka Panjang.

**Kata kunci:** Bibliometric, *Human Capital*, Kinerja, SDM.

---

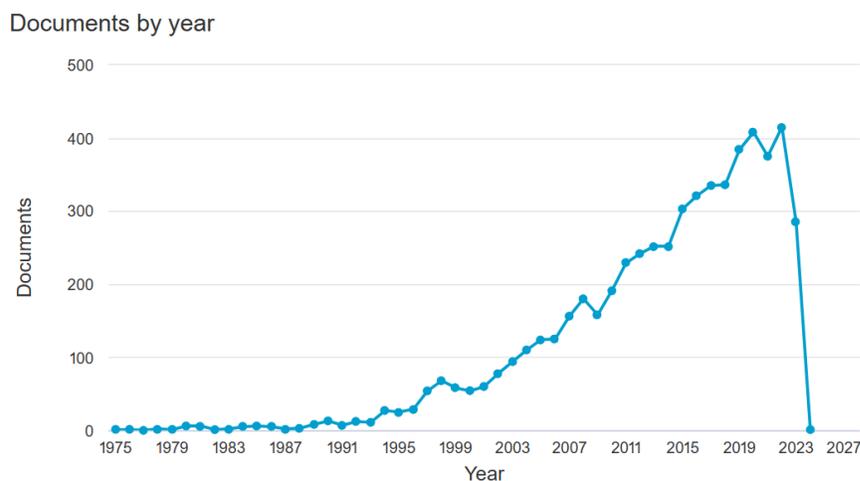
## Pendahuluan

Seiring dengan perubahan yang cepat dalam dunia kerja dan kondisi ekonomi, *Human Capital* menjadi hal yang penting dan menarik perhatian banyak organisasi, karena organisasi ingin memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka dalam mencapai tujuan organisasi, *Human Capital* merupakan bagian dari *Human Resource*. *Human Capital* memiliki titik fokus oleh perkembangan sumber daya manusia secara individu di organisasi dengan anggapan jika hal tersebut adalah bagian investasi dengan membelaki pelatihan serta pendidikan guna meningkatkan kompetensi (Law et al, 2023). *Human Capital* termasuk faktor manusia yang ada di organisasi yang terdiri atas; kecerdasan, keahlian, dan ketrampilan serta memiliki karakteristik yang unik di dalam organisasi. Unsur *man (human)* atau manusia yang ada di organisasi adalah unsur yang sangat vital karena unsur *man* dapat dan mapu dalam mempelajari, mengubah, berinovasi dan kreativitas. Apabila memiliki keyakinan di saat proses yang sudah maupun akan berlangsung maka dapat meningkatkan motivasi bekerja di dalam perusahaan serta hal tersebut dapat meningkatkan keberlangsungan hidup organisasi jangka panjang (Fattah 2004).

*Human capital* terdiri atas modal intelektual, modal sosial dan modal organisasional (Fattah 2004). Modal intelektual adalah modal yang tidak nampak, hal utamanya adalah pengetahuan, keahlian, etika, akhlak, kreativitas dan lainnya. Pada modal sosial tertuju pada pembangunan relasi (hubungan) atau jaringan pekerja dalam dunia kerja. Sedangkan pada modal organisasional adalah pemahaman mengenai alur birokrasi jabatan yang dimiliki pada sebuah structural organisasi.

*Human capital* merupakan sebuah investasi dalam organisasi (Nyakurukwa, 2023). Theodore W Shultz adalah penemu konsep *human capital* pada tahun 1960, menyampaikan saat berpidato dengan judul *Investing in Human Capital* di hadapan pejabat dan ekonom yang tergabung dalam American Economic Association, menyatakan konsep *human capital* yang menganggap manusia adalah bagian bentuk modal pada sebuah organisasi, seperti modal asset, mesin, teknologi, tanah, uang, dan material (Nyakurukwa, 2023). Gary S. Becker juga menyampaikan bahwa *human capital* adalah investasi dalam pengembangan organisasi (Schultz, 1961), *Human Capital* adalah investasi seseorang karyawan yang dilakukan oleh departemen SDM (Sumber Daya Manusia) antara lain pendidikan bak formal ataupun *nonformal*, Kesehatan, pengalaman kerja dan gizi.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis tinjauan sistematis dari jurnal internasional terkait judul atau topik Human Capital dari tinjauan kinerja organisasi, yang telah dilakukan di berbagai negara, tema, dekade, pendekatan, dan hubungan antar tema. Dan dilihat dari aspek kata kunci, jumlah jurnal yang menerbitkan dan perkembangan perkembangan publikasi ilmiah artikel terkait Human Capital. Artikel awal yang ditemukan yaitu pada tahun 1943, gambar 1 menunjukkan tahun 2023 dari januari sampai dengan maret, terdapat 174 penelitian internasional terkait Human Capital. Data juga menunjukkan perkembangan paling tinggi ada ditahun 2020 dengan jumlah 804 Artikel publikasi.



**Gambar 1.** Perkembangan Publikasi Artikel Human Capital  
Sumber: Elaborasi Data Scopus

Studi ini mengklarifikasi bagaimana penelitian tentang Human Capital telah dilakukan di berbagai negara, dekade, tema, dan pendekatan, serta bagaimana tema-tema tersebut telah mengembangkan hubungan satu sama lain. Data yang diperoleh para ahli menunjukkan bahwa antara tahun 2012 dan 2023 telah terjadi peningkatan penelitian. Studi ini menggunakan *search syntax* dengan teknik Boolean di kolom topik-judul, abstrak dan kata kunci di dalam basis data

Scopus yaitu “*human capital*” AND “*peformance*” pada Agustus 2023. Setelah itu parameter inklusi yang digunakan sebagai berikut:

1. Area bidang: Ekonomi, Bisnis dan Manajemen
2. Jenis Dokumen: artikel, manuskrip konferensi dan review
3. Jenis sumber: jurnal dan prosiding konferensi
4. Bahasa: Inggris

## Studi Literatur

### *Human Capital Development*

#### *State Of Art*

Pada beberapa penelitian sebelumnya terkait *human capital* menemukan bahwa *Human Capital* adalah investasi setiap individu yang bekerja di dalam perusahaan yang dilakukan oleh departemen SDM (Sumber Daya Manusia) antara lain pendidikan baik formal ataupun *nonformal*, Kesehatan, pengalaman kerja dan gizi (Frick, 2008). Di dalam dunia akademisi *human capital* perlu untuk dimulai sejak berada di bangku sekolah dan diajarkan pada perguruan tinggi karena perguruan tinggi seharusnya memiliki peran yang lebih banyak dan lebih dekat dengan dunia industri. Peran dosen sangat penting dalam penyampaian materi *human capital* di perguruan tinggi karena dosen memiliki karakteristik, pengalaman kerja, kecerdasan emosional, motivasi, inovasi, fleksibilitas dalam bekerja, karir, loyalitas, penelitian, pengabdian masyarakat, keterampilan berorganisasi dan komitmen dalam bekerja (Qamruzzaman et al., 2021).

*Human capital* memiliki hubungan positif dengan pertumbuhan ekonomi karena tingkat pendidikan tinggi memiliki kecenderungan lebih baik dibandingkan dengan pendidikan tingkat menengah dan atas dibidang teknologi sehingga dapat menghasilkan lulusan yang jauh lebih baik (Vithana et al., 2021). Lima bidang fokus pendidikan yang ada di Indonesia dalam meningkatkan *human capital* di rentang tahun 2019-2024 adalah bidang akses dan kualitas, bidang pendidikan, bidang sinergi dalam industri, pemerintah dan pendidikan tinggi, serta bidang keterkaitan industri dan insentif.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Frick (2008) menjelaskan bahwa di PT Kimia Farma, Tbk dalam bidang *human capital* sudah mengikuti strategi yang dibuat oleh departemen SDM yang telah memenuhi unsur *human capital* yang dimulai dari proses perencanaan, perekrutan pegawai, penilaian dan pelatihan telah dilakukan untuk mengembangkan kompetensi, artinya pada PT Kimia Farma, Tbk telah menerapkan unsur-unsur investasi pengelolaan karyawan.

Pada perkembangannya *human capital* juga berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi, semakin baik kompetensi yang dimiliki SDM maka semakin baik pertumbuhan ekonomi disebuah negara. Penekanan peningkatan kompetensi SDM terdapat pada kemajuan pengembangan SDM dan peningkatan teknologi di bidang pendidikan, hal tersebut harus dilakukan secara terus menerus. Apabila hal tersebut dilakukan maka fungsi SDM pada organisasi bisnis menjadi berubah tidak hanya menjadi faktor produksi saja tetapi menjadi katalis juga dalam organisasi (Wu et al., 2021).

*Human capital* juga berpengaruh pada jenjang karir karyawan, karena pengelolaan karir karyawan disetiap organisasi pasti berbeda. Salah satu hal yang menjadi pertimbangan adalah gaji maupun insentif yang diterima oleh karyawan, terkadang karyawan tidak segan untuk berpindah kerja dari Perusahaan satu ke perusahaan yang lainnya bahkan berpindah dari negara satu ke negara lainnya demi meningkatkan kesejahteraan, meskipun saat berpindah negara tidak semua organisasi akan menjamin adanya pengembangan SDM (Becker, 2011). Pada peningkatan kinerja di bidang

Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) juga menunjukkan bahwa unsur modal sosial merupakan salah satu bagian dari *human capital* yang dapat berpengaruh terhadap kinerja UMKM, artinya bahwa pada industry UMKM juga sudah berokus pada kompetensi SDM (Vithana et al., 2021).

### Metode Penelitian

*Microsoft Excel* digunakan dalam menganalisis data berupa jumlah publikasi mengenai topik *human capital* setiap tahunnya yang terdiri atas, penulis, asal penulis, jurnal yang berhubungan atau yang menerbitkan artikel yang berkaitan dengan *human capital*. Untuk melihat *tren* publikasi internasional digunakan *Software VosViewer*. VOSviewer merupakan alat perangkat lunak (*software*) untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan bibliometrik. Jaringan tersebut dapat mencakup jurnal publikasi, peneliti, atau publikasi individu, dan dapat dibangun berdasarkan kutipan, penggabungan bibliografi, kutipan bersama, atau hubungan penulis bersama. VOSviewer juga dapat digunakan untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan istilah-istilah penting yang dapat diambil dari kumpulan literatur ilmiah (Kartini et al., 2022). Untuk mengetahui kualitas artikel yang akan digunakan maka digunakan kriteria seperti: artikel berbahasa Inggris, artikel memiliki nilai indeks yang diambil pada [www.scimagojr.com](http://www.scimagojr.com), dan bukan jurnal predator yang dicek pada [www.bealllist.net](http://www.bealllist.net).

### Hasil

#### Analisis Deskriptif Bibliometrik

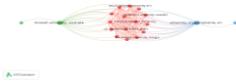
Hasil dari 186 artikel terpilih menjawab dua pertanyaan penelitian yang mengacu pada setting penelitian (tema, subjek, dan lokasi pelaksanaan penelitian), metodologi penelitian, dan kluster tema penelitian. Analisis deskriptif bertujuan untuk menunjukkan fitur utama dari kumpulan data dengan fokus tema riset. Aspek-aspek tersebut adalah: (1) afiliasi/institusi; (2) negara asal publikasi; (3) para penulis dengan mempertimbangkan produktiitas dan penulisan bersama.

#### 1. Afiliasi/Institusi

Menjawab pertanyaan penelitian tentang setting penelitian (tema, subjek, dan lokasi penelitian), metodologi penelitian, dan kluster tema penelitian, bagian ini akan menganalisis temuan dari 174 artikel terpilih. Sangat menarik melihat sumber terkemuka untuk *human capital organizations* dengan peluang ekonomi pada Afiliasi teratas.



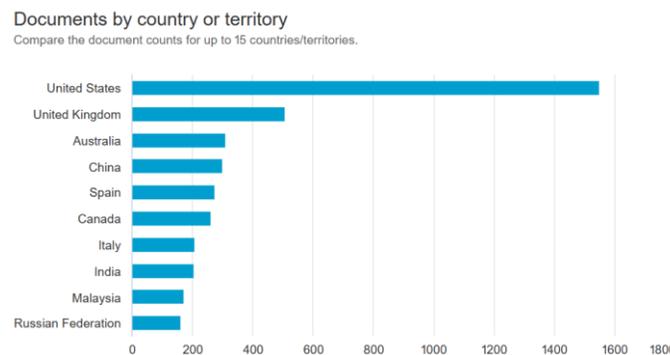
**Gambar 2.** Jumlah Artikel berdasar Afiliasi  
 Sumber: Elaborasi penulis berdasarkan Data Scopus 2023



**Gambar 3.** Jaringan Visualisasi Afiliasi/Institusi  
Sumber: VOSviewer software 2023

## 2. Negara Asal Publikasi

Topik human capital dan performance tampaknya dibahas diseluruh dunia tetapi terbatas pada beberapa negara. Mempertimbangkan afiliasi penulis pertama dalam kumpulan data, riset tentang tema ini dilakukan pada 34 negara. Negara-negara ini memiliki jumlah makalah yang berbeda. Negara paling produktif pada urutan sepuluh besar ditunjukkan pada gambar 4. Sejauh ini Amerika Serikat mewakili negara paling produktif dengan jumlah publikasi mendekati 1500 judul jurnal ilmiah.



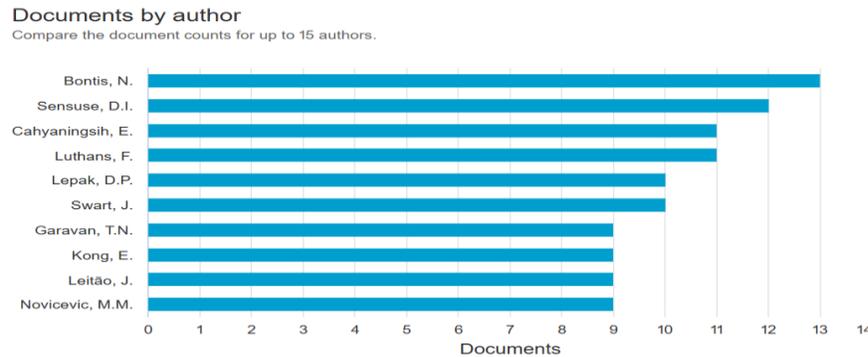
**Gambar 4.** Jumlah Artikel Berdasar Asal Negara  
Sumber: Elaborasi penulis berdasarkan Data Scopus 2023



**Gambar 5.** Jaringan Visualisasi Asal Negara  
Sumber: VOSviewer software 2023

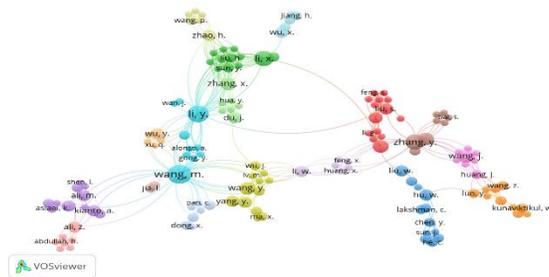
### 3. Peneliti

Gambar 6 menunjukkan penulis paling produktif pada tema human capital dan performance organizational. Grafik berikut hanya berdasarkan jumlah publikasi tanpa mempertimbangkan pengaruh penulis. Dampak dari penulis akan dibahas pada bagian berikut. Awalnya, kami ingin menyoroti sepuluh penulis teratas yang telah berkontribusi dalam penelitian human capital dan performance organizational.



**Gambar 6.** Produktivitas Peneliti

Sumber: Elaborasi penulis berdasarkan Data Scopus 2023



**Gambar 7.** Jaringan Visualisasi Produktivitas Peneliti

Sumber: VOSviewer software 2023

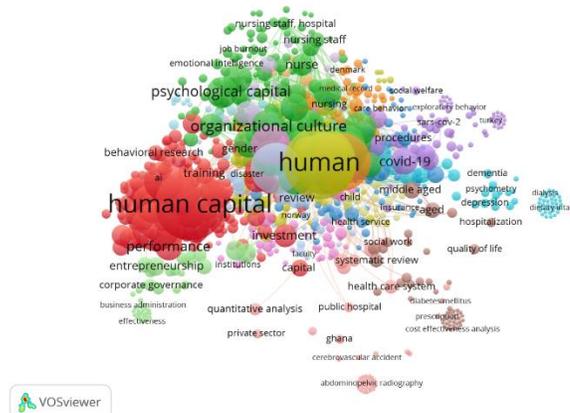
### Analisis Visual Bibliometrik

Mengikuti kriteria yang disebutkan sebelumnya, sampel akhir mencakup 174 dokumen (analisis per 1 agustus 2023), menggunakan pendekatan bibliometrik yang mempelajari judul dan abstrak dari setiap sumber. Sehingga dapat membantu peneliti menerapkan analisis bibliometrik yang mendukung penelitian yang akurat dengan kutipan dan kutipan, negara penerbit dan penulis utama untuk alur penelitian ini. Terakhir, untuk mendapatkan hasil yang lebih jelas, peneliti juga menggunakan software vosviewer. Alat terakhir ini memungkinkan peneliti untuk mempelajari hubungan antar kata kunci, mendukung pemetaan topik ilmiah yang sedang dibahas oleh peneliti. Langkah ini penting untuk memberikan agenda penelitian terstruktur untuk penelitian lanjutan (Pahlevi, 2022b).

#### 1. Kluster Riset

Peneliti menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk memvisualisasikan kelompok potensial di setiap kata kunci dari artikel yang diulas. Pertama, peneliti mengidentifikasi 4 cluster utama berdasarkan perbedaan warna (hijau, ungu, biru, dan merah) untuk setiap topik yang muncul pada diagram. Perbedaan warna menggambarkan topik hubungan/analisis yang saling berhubungan.

Kemudian, node tersebut mengidentifikasi seberapa sering topik tersebut digunakan (Human Capital Organization).



**Gambar 8.** Pemetaan Kluster Riset  
Sumber: VOSviewer software 2023

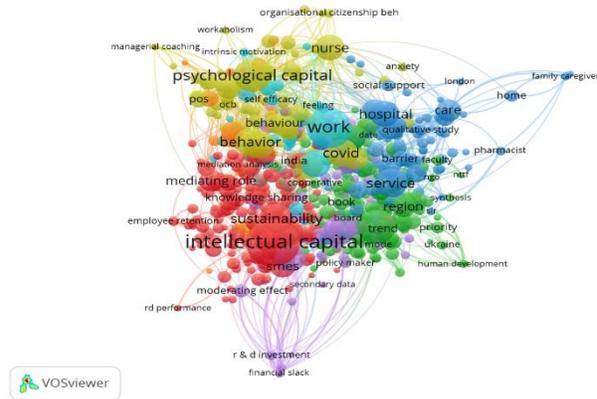
Analisis kata kunci dalam set data riset yang terkumpul dapat menghasilkan kluster-kluster riset. Berdasarkan 174 artikel yang diteliti, penelitian ini mengklasifikasikan menjadi 4 cluster, yaitu cluster hijau, ungu, biru, dan merah.

1. Kluster hijau mencakup kata kunci berikut *psycological capital*, *organizational culture*, *emotional intelegence* dan *job burnout*. Kata kunci ini menunjukkan bahwa topik utama ini bisa menjadi penyelidikan hubungan human capital dan performance organizational.
2. Kluster ungu mencakup kata kunci berikut *behavior*, *social welfare*, *depression*. Kata kunci ini menunjukkan bahwa topik utama ini bisa menjadi penyelidikan hubungan human capital dan performance organizational. Literarur kluster ini juga berhubungan dengan perilaku sdm dan dampaknya terhadap kinerja.
3. Kluster biru tema mencakup kata kunci berikut *entrepreneurship*, *social work*, *health services*. Kata kunci ini menunjukkan bahwa topik utama ini bisa menjadi penyelidikan hubungan human capital dan performance organizational.
4. Kluster merah mencakup kata kunci berikut *human capital*, *performance*, *behavioral*, *training* dan *corporate governance*. Kata kunci ini menunjukkan bahwa topik utama ini bisa menjadi penyelidikan hubungan human capital dan performance organizational.

## 2. Co-occurrence Analysis

Gambar 9 menunjukkan subjaringan bibliometrik yang berisi produk riset yang termasuk dalam riset yang sesuai topik dan paling terhubung. Analisis jaringan ini didasarkan pada koneksi yang dibentuk oleh kutipan literatur. Dalam analisis kutipan dari publikasi yang diperiksa, menggunakan kopling bibliografi menggunakan perangkat lunak VOSviewer. Penggabungan bibliografi melibatkan pengukuran kesamaan antara dua publikasi dengan mengidentifikasi jumlah referensi yang penulis bagikan. Ukuran titik yang terkait dengan setiap simpul mewakili bobot yang ditentukan oleh jumlah kutipan yang dibuat oleh setiap publikasi (Pahlevi, 2022a). Metode ini berguna untuk menyoroti produk riset yang sering dikutip. Dalam analisis *co occurrence* kata kunci, keterkaitan entri didasarkan pada jumlah dokumen di mana kata kunci muncul bersamaan.

Analisis ini mencakup kata kunci penulis yang digunakan sedikitnya dalam lima publikasi. Kata kunci dikelompokkan ke dalam cluster yaitu kumpulan node yang terkait erat dalam jaringan bibliometrik, Untuk membuat bentuk visualisasi jaringan bibliometrik ini, VOSviewer menggunakan warna untuk menunjukkan cluster yang masing-masing node telah ditetapkan dengan mempertimbangkan *co occurrence* (Kartini et al., 2022).



**Gambar 9.** Pemetaan Temporal Kata Kunci

Sumber: VOSviewer software 2023

## Pembahasan

### Potensi Riset Ke Depan

Paradigma modal dasar pada organisasi saat ini mengalami pergeseran menjadi *human capital*. *Human capital* mempunyai peran utama dalam keberhasilan sebuah organisasi. Pada penelitian ini memberikan tinjauan literatur yang berfokus pada hubungan *human capital* dengan kinerja karyawan. Tinjauan literatur ini akan membahas masalah utama yaitu pertama menganalisis hubungan antara *human capital* dengan kinerja karyawan dan manajemen *human capital*. Semakin banyak yang telah meneliti hubungan SDM dengan kinerja karyawan (Asrorudin, 2020).

Istilah *human capital* untuk SDM masih jarang digunakan oleh pelaku bisnis, padahal peran SDM terhadap keberlangsungan organisasi sangat menentukan. Apapun bentuk serta tujuan organisasi yang didasari oleh visi dan misi untuk kepentingan manusia dan saat pelaksanaan visi dan misi tersebut dikelola dan dijalankan oleh manusia. Sehingga manusia menjadi faktor utama dalam kegiatan organisasi. SDM yang ada dalam organisasi juga harus memiliki keunggulan dibandingkan faktor produksi lainnya antara lain: kemampuan berinovasi dan *berentrepreneurship*, kualitas unik, keahlian khusus, pelayanan berbeda dan kemampuan produktivitas (Mathis & Jackson, 2003).

Perhatian *human capital* sebagai salah faktor produksi utama bagi sebagian besar perusahaan sering dikesampingkan dibandingkan dengan faktor produksi lain seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak manajer perusahaan tidak menyadari bahwa sebagian besar laba yang didapat perusahaan berasal dari *human capital*. Hal tersebut berasal dari aktivitas perusahaan yang hanya dilihat berdasarkan perspektif bisnis saja. Para manajer perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai rangkaian unit pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau bagian keunikan yang berasal dari aset perusahaannya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya.

Indikator penilaian kinerja perusahaan berbasis *human capital* adalah hal yang menarik dan Perusahaan perlu mengembangkannya. *Human capital* merupakan salah satu bagian dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki perusahaan. Selama ini, indikator penilaian kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya fisik (*tangible asset*). Menurut Mayo (2000) pengukuran kinerja perusahaan berdasarkan perspektif keuangan bisa sangat akurat namun dibalik itu yang menilai kinerja keuangan tersebut adalah *human capital* dengan berbagai pengetahuan, ide maupun inovasi yang dimilikinya. Pengukuran kinerja adalah bagian faktor penting dalam sebuah proses bisnis perusahaan. Selain dapat dipakai dalam menilai tingkat suatu keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja dapat juga digunakan sebagai alat dasar dalam menentukan sistem *reward* maupun *punishment* dalam perusahaan. Manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja tersebut sebagai alat evaluasi proses bisnis pada periode yang lalu untuk memperbaiki kesalahan maupun menetapkan rencana strategis di masa yang akan datang.

Meningkatkan nilai *human capital*. Agar lebih bermanfaat untuk keunggulan daya saing organisasi, menurut Hall (2008), strategi peningkatan melalui pandangan bahwa manusia adalah satu-satunya sumber (*resource*) yang memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Bagaimana cara kita mengenalinya dan bagaimana kita mengukur dan mengelolanya, apa strategi kita, dan seberapa banyak *human capital* yang dimiliki, mampukah *human capital* tersebut ditingkatkan dari tahun ke tahun. Menurut Burud dan Tumolo (2004) strategi peningkatan *human capital* bukan sekedar mengingatkan perusahaan mencapai hasil lebih baik melalui orang seperti pada umumnya, melainkan cara ini dinilai sebagai sebuah strategi dalam mengelola SDM. Modal intelektual sebagai asset yang dapat memenangkan persaingan jangka panjang, dapat memanfaatkan peluang danantisipasi terhadap ancaman organisasi, karena sifatnya yang non fisik atau tak berwujud dalam realisasinya tentu akan banyak mendapati resistensi. Penolakan dapat dilakukan oleh individu, kelompok atau organisasi, penolakan dapat berbentuk eksplisit maupun implisit seperti; protes, mogok, demonstrasi, loyalitas berkurang, motivasi kerja menurun, absensi meningkat, dan lainnya. Resistensi individual dapat timbul karena kebiasaan, rasa aman, faktor ekonomi, takut atas ketidak pastian, dan persepsi. Resistensi individual, kelompok atau organisasi di karena; inersia structural, focus perubahan berdampak luas, inersia kelompok kerja, ancaman terhadap keahlian, ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang telah ada, hubungan terhadap alokasi sumber daya.

Dewasa ini, studi empiris yang berkaitan dengan hubungan antara *human capital* dalam berbagai aspek dan kinerja perusahaan khususnya kinerja karyawan telah mengalami perkembangan yang demikian pesat. Baik secara teoritikal maupun empiris terdapat keterkaitan antara *human capital* dan kinerja karyawan, maka perusahaan sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta mendukung kinerja yang terbaik. Kinerja terbaik dari karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan yang dapat memuaskan semua pihak, terutama stockholders. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mempersiapkan SDM yang lebih berkualitas dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan meningkat. Sudah saatnya para pemimpin perusahaan menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, dan tidak melihat segala aktivitas perusahaan dari perspektif bisnis semata. Melainkan, lebih memandang perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik.

## Kesimpulan

Studi literatur berdasarkan database Scopus dari tahun 2012 hingga 2023 dilakukan dengan menggunakan alat VOSviewer untuk menganalisis data yang dikumpulkan untuk analisis bibliometrik. Temuan menunjukkan bahwa pada dasarnya bahwa Secara umum, Human Capital berfokus pada perkembangan individu pada organisasi dengan menganggap bahwa hal tersebut merupakan bagian dari investasi dengan cara memberikan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi. Jika memiliki sebuah keyakinan pada proses yang dijalankan maka akan meningkatkan motivasi bekerja pada perusahaan dan hal ini tentu akan meningkatkan keberlangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi.

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.

## Ucapan Terima Kasih (opsional)

Keberhasilan penelitian ini membutuhkan banyak bimbingan dan bantuan dari banyak pihak dan peneliti berterimakasih dapat menggunakan bantuan dalam menyelesaikan penelitian. Peneliti sangat berterima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti ucapkan khususnya kepada Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Direktorat Jenderal Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi dalam memberikan bantuan secara finansial selama proses luaran penelitian. Peneliti benar-benar bersyukur bahwa peneliti berhasil menyelesaikan penelitian ini dengan benar. Akhir kata, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terlibat dalam penyelesaian penelitian ini.

## Referensi

- 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
- Becker, G. S. (2011). SOME activities primarily affect. *Analysis*, 70(5), 9–49.
- Burud, Sandra and Marie Tumolo, Marie. (2004). *Leveraging The New Human Capital Adaptive Strategies, Result Achieved, and Stories of Transformation*
- Fattah, Nanang. (2004). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Frick, D., Gadatsch, A., & Schäffer-Külz, U. G. (2008). *Human Capital Management (HCM)*. *Grundkurs SAP ERP*, 150–254. [https://doi.org/10.1007/978-3-8348-9264-5\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-8348-9264-5_7)
- Hall, Brandlet W. (2008). *The New HUMAN Capital Strategy Improving the Value of Your Most Important Investment-Year After Year*.
- Kartini K, Pahlevi RW, Rachmi NH. Mapping of Digital Financial Literacy Research: A Bibliometric Review. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*. 2022 Jun 20;9(1):159–74. <https://doi.org/10.24252/minds.v9i1.28358>

- Law SW.Ching, Ng. (2023). Online learning in management education amid the pandemic: A bibliometric and content analysis. *International Journal of Management Education*. 2023 Jul 1;21(2).
- Mathis, Robert L. dan John H. Jakson. (2003). *Human Resource Management*, South-Western: Thomson Learning.
- Mayo, A. (2000). The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital *Personal Review*, Vol. 29, No. 4
- Morling, M. S., and Yakhlef, A.(1999). *The Intellectual Capital: Managing by Measure*. New York: City University of New York,
- Nyakurukwa K, Seetharam Y. (2023).The evolution of studies on social media sentiment in the stock market: Insights from bibliometric analysis. Vol. 20, *Scientific African*. Elsevier B.V.;
- Pahlevi, R. W. (2022a). Implementation of Islamic corporate governance and competitive advantage in SMEs: A systematic literature review approach. *Asian Management and Business Review*, 13–23. <https://doi.org/10.20885/amb.vol2.iss1.art2>
- Pahlevi, R. W. (2022b). Mapping of Islamic corporate governance research: a bibliometric analysis. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2021-0314>
- Qamruzzaman, M., Jianguo, W., Jahan, S., & Yingjun, Z. (2021). Financial innovation, human capital development, and economic growth of selected South Asian countries: An application of ARDL approach. *International Journal of Finance and Economics*, 26(3), 4032–4053. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2003>
- Vithana, K., Jayasekera, R., Choudhry, T., & Baruch, Y. (2021). Human Capital resource as cost or investment: A market-based analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1986106>
- Vlase I, Lähdesmäki T. A bibliometric analysis of cultural heritage research in the humanities: The Web of Science as a tool of knowledge management. *Humanit Soc Sci Commun*. 2023 Dec 1;10(1).