

Strategi Work-Life Balance Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Yang Berkelanjutan

Hesti Kusumaningrum¹, Cinta Pradana Putri², Naya Aranti Fitri³

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia¹

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia²

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia³

e-mail : hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id¹, cintapradana7@gmail.com², nayaranti21@gmail.com³

Abstrak

Artikel ini mengulas pentingnya strategi manajemen *human capital*, terutama dalam konteks merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta karyawan. Melalui program pelatihan dan pengembangan, perusahaan mampu meluaskan keahlian dan pengetahuan karyawan untuk kontribusi yang lebih besar. Selain itu, implementasi *work-life balance* juga menjadi bagian penting dalam strategi *human capital*, di mana memberikan fleksibilitas kerja kepada karyawan bisa memajukan kebahagiaan dan produktivitas, yang pada kesempatannya memengaruhi penampilan perusahaan sebagai totalitas. Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review* tinjauan pustaka untuk mengidentifikasi kontribusi teoritis, teori, dan metodologi terkait topik ini. Dengan demikian, artikel ini memberikan gambaran singkat namun jelas mengenai strategi *human capital* yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Strategi Human Capital, Kinerja Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja.*

Abstract

This article reviews the importance of human capital management strategies, especially in the context of recruiting, developing and retaining talented employees. Through training and development programs, companies are able to expand employees' skills and knowledge for greater contributions. In addition, the implementation of work-life balance is also an important part of the human capital strategy, where providing work flexibility to employees can promote happiness and productivity, which in turn affects the appearance of the company as a totality. The research method used is a literature review to identify theoretical contributions, theories, and methodologies related to this topic. As such, this article provides a brief but clear overview of sustainable human capital strategies.

Keywords: *Human Capital Strategy, Employee Performance, Work Life Balance.*

Copyright © 2024 by Author. Published by YPI Ulul Albab.

✉ Corresponding author :
Email : cintapradana7@gmail.com

ISSN 3046-9031 (Media Cetak)
ISSN 3046-904X (Media Online)

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang secara berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah *human capital*. *Human capital* juga dikenal sebagai modal manusia, yaitu aset berharga yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu-individu yang bekerja di dalam perusahaan. Dalam

konteks ini, prosedur manajemen *human capital* menjadi sungguh berguna untuk mencapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

Strategi *human capital* yang efektif tidak hanya berkonsentrasi pada merekrut karyawan yang berkualitas tinggi, tetapi juga berkonsentrasi pada pertumbuhan dan retensi talenta yang ada. Perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung inovasi dengan mempertimbangkan kebutuhan dan potensi pegawai. Salah satu aturan yang efisien selama memajukan keterampilan serta pengetahuan karyawan akibatnya mereka mampu mempersembahkan partisipasi yang bertambah tinggi bagi kesuksesan perusahaan adalah melewati program pelatihan dan pengembangan.

Selain itu, implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup juga merupakan bagian penting dari strategi *human capital* yang berkelanjutan. Dengan memberikan fleksibilitas kerja terhadap karyawan, perusahaan dapat meluaskan tingkat kesenangan dan produktivitas karyawan, yang pada akibatnya akan berdampak positif pada kemampuan perusahaan secara keseluruhan.

METODE

Tinjauan pustaka atau penelitian kepustakaan (*literature review*) adalah penelitian yang menelaah secara teliti berupa pandangan maupun penemuan-penemuan yang ada di referensi yang berorientasi akademis dan merumuskan kontribusi teoritis, teori, dan metodologi pada topik-topik tertentu. Tinjauan literatur akan memberikan wawasan mengenai perkembangan topik tertentu dan memungkinkan peneliti mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengidentifikasi ketidaksetaraan yang terjadi antara teori dan relevansinya serta hasil-hasil dari penelitian. Melaksanakan *literatur review* setara, berartikan dengan menjalankan aksi atau *action* yaitu : 1) pengumpulan data / informasi, 2) mengadakan penilaian data, konsep, laporan atau hasil penelitian, serta 3) menganalisa efek publikasi seperti buku, artikel penelitian maupun yang lain terpaut dengan persoalan penelitian yang sudah pernah ditata lebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi dan Konsep Human Capital

Salah satu dari tiga komponen utama modal intelektual adalah modal manusia. Modal intelektual merupakan alat yang menentukan nilai dan kinerja suatu perusahaan, sehingga menciptakan nilai pengetahuan produksi. (Dalam Hartati) Bontis berpendapat bahwa modal intelektual adalah seperangkat kemampuan karyawan untuk menciptakan nilai tambah. *Intellectual property* (kekayaan intelektual), *intellectual assets* (aset intelektual), dan *knowledge assets* adalah modal intelektual menurut *International Federation of Accountants* (IFAC). Modal ini dapat didefinisikan sebagai saham atau modal berbasis pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi. Modal intelektual itu sendiri terdiri dari tiga komponen utama: modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal relasional. (Hartati, 2015).

(Dalam Prajoso) Theodore W. memperkenalkan konsep *human capital* dalam bidang pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Seiring berjalannya waktu, teknologi saja tidak cukup untuk meningkatkan keberhasilan organisasi. Mengelola teknologi yang berkembang semakin cepat membutuhkan karyawan yang berpengetahuan luas. Modal manusia juga dikenal sebagai "*human capital*", adalah sesuatu yang istimewa yang menggabungkan kemampuan, keterampilan, kecerdasan, dan ketekunan untuk mengembangkan pengetahuan

dan menciptakan hal-hal baru yang memastikan keberhasilan perusahaan. (Dalam Prajoso) Lengnick Hall dan Cynthia A menyatakan bahwa “*human capital is the know, how, skill and capabilities of individual in organization. Human capital reflect the competencies people bring to their work.*” Artinya modal manusia adalah mengetahui keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi (Prasojo et al., 2017)

Dalam definisi para ahli di atas, *human capital* adalah kumpulan ilmu, keahlian, ketrampilan, dan kemahiran yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif jika menggunakan sumber daya manusia sebagai ukuran dalam merekrut karyawan. *Human Capital* terdiri dari lima elemen, menurut Mayo (2000) untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, kelima komponen pembentuk SDM berfungsi sebagai sumber strategis. Perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawannya. Karena karyawan memiliki harapan tinggi untuk memenangkan persaingan sehingga mereka menjadi aset bagi perusahaan dan menciptakan nilai bagi perusahaan (Djatola & Hilal, 2021).

Human capital menyoroti peran pentingnya dalam konteks modal intelektual dan keberhasilan organisasi. *Human capital* sebagai salah satu komponen utama modal intelektual meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kemampuan individu yang menjadi modal bagi suatu usaha untuk mencapai tujuannya. Konsep ini tidak hanya mencerminkan aset yang dimiliki suatu organisasi tetapi juga menunjukkan perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Berbagai penelitian dan definisi dari para ahli seperti Djamagau et al., Stewart, Lengnick Hall dan Mayo menegaskan bahwa sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Pentingnya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai sumber daya strategis yang memberikan keunggulan kompetitif telah diakui secara luas. Oleh karena itu, upaya perusahaan untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan karyawannya sebagai aset berharga merupakan langkah penting dalam menciptakan nilai tambah dan menjamin keberlanjutan perusahaan.

Pentingnya Peran Human Capital dalam Perusahaan

Human capital diidentifikasi sebagai aset perusahaan yang paling berharga daripada aset-aset lainnya karena *human capital* menjadi motor/penggerak utama dalam menjalankan organisasi perusahaan. *Human capital* membutuhkan manajemen yang efisien, perhatian yang berkelanjutan, dan pemenuhan hak-haknya. Selain tuntutan dari perusahaan, *human capital* juga harus terus meningkatkan kompetensinya sejalan dengan perkembangan era globalisasi. Perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan *human capital* yang berkualitas guna dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa performa organisasi, di antara faktor-faktor lainnya, dipengaruhi oleh tingkat kualitas kinerja *human capital* serta kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya eksternal secara efektif.

Human capital juga penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategis yang dapat diwujudkan melalui brainstorming, penelitian laboratorium, mimpi manajerial, desain ulang proses, dan peningkatan atau pengembangan keterampilan karyawan. Selain itu, SDM memberikan nilai bagi perusahaan setiap hari melalui motivasi, komitmen, kinerja, dan efektivitas kerja tim (Widianti et al., 2024).

Peran SDM dalam masa depan bisnis sangat penting. Sumber daya manusia adalah modal yang dapat berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan dinamika bisnis serta berkembangnya ilmu. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi menjadi faktor kunci yang menentukan baik atau buruknya kinerja organisasi tersebut. Ketika SDM kurang berkualitas, hal ini dapat menghambat kemajuan organisasi dan membatasi produktivitasnya, sehingga organisasi kesulitan bersaing di tingkat lokal, regional, maupun global. Selain menunjukkan komitmen dan motivasi perusahaan terhadap karyawannya, nilai tambah yang dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia sebagai wujud *human capital* juga menunjukkan kontribusi karyawan untuk menciptakan nilai tambahan dengan membuat produk baru yang dapat bersaing dengan pihak kompetitor (Djatola, 2019; Rachmawati & Wulani, 2007). Menurut Mayo (2000:120) Sumber daya manusia terdiri dari lima elemen, yaitu: kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan efektivitas kelompok. Masing-masing elemen memainkan peran yang berbeda dalam menciptakan sumber daya manusia perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan nilai perusahaan.

Human capital merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Di era globalisasi yang terus meluas, *human capital* juga harus terus meningkatkan keterampilannya. Karena untuk bertahan dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas operasional sumber daya manusia dan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya eksternal juga mempengaruhi kinerja organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi sumber kreativitas dan inovasi strategis, tetapi juga meningkatkan nilai perusahaan melalui insentif, komitmen, kapasitas dan efisiensi kerja tim. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja organisasi dan jika kualitasnya kurang, maka sumber daya tersebut dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan membatasi produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelola bisnis perlu lebih proaktif dalam mengubah sumber daya manusia menjadi *human capital* yang perlu dibina dan dikembangkan sesuai dengan dinamika lingkungan bisnis (Paramarta et al., 2023).

Strategi Human Capital

Dalam hal ini strategi yang digunakan bagi perusahaan agar meningkatkan keahlian dan kompetensi karyawan yaitu melalui pelatihan dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta meningkatkan kemahiran dan kreativitas karyawan. (Talenta Indonesia, 2022). Secara garis besar *human capital*

merupakan karakter yang dimiliki oleh pegawai yang ditentukan oleh wawasan serta pengalaman yang mereka miliki dan digunakan untuk menciptakan kualitas yang bermutu bagi perusahaan. (Prama Yanti & Sanica, 2021). Lengnick Hall & Cynthia A. (2003: 3) menyatakan “*human capital is the know, how, skill and capabilities of individual in organization. Human capital reflect the competencies people bring to their work*”. Artinya, modal manusia merupakan pemahaman tentang kemampuan dan keahlian setiap orang pada suatu organisasi. Modal manusia juga menggambarkan kemampuan seseorang dalam bekerja. Terlihat dari pengertian tersebut bahwa kekayaan manusia merupakan komponen penting dalam organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi.

Pada pengertian dan tujuan dibentuknya strategi perusahaan pada *human capital* tidak terhindar dengan adanya proses pendidikan/pengajaran perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan (training) dengan tujuan memajukan wawasan dan kompetensi SDM dalam melakukan pekerjaan mereka, serta memperbaiki tingkah laku mereka di dalam kehidupan sehari-hari. (Mahmudah, 2017) Pada strategi peningkatan *human capital* bagi perusahaan oleh karena itu, perusahaan membutuhkan pengelolaan SDM yang lebih profesional dan efektif. Sumber daya manusia harus mampu meningkatkan *human capital*. Ada lima komponen penting dalam pengelolaan SDM dapat memengaruhi perusahaan serta meningkatkan kompetensi saingnya. (Saepudin et al., 2023)

1. Pelatihan (training) dan pengembangan

Program pelatihan atau training sangatlah penting bagi perusahaan, mengapa? karena memiliki dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek operasional dan strategis. Pada program tersebut pun nilai keterampilan dan kompetensi karyawan dapat berbentuk dan berkembang yang dihasilkan oleh pengaruh pelatihan/training. Banyak perusahaan besar hingga saat ini masih gagal menerapkan strategi *human capital* secara optimal. Ini karena banyak pemimpin bisnis percaya bahwa keuntungan atau profit perusahaan berasal dari manajemen keuangan, strategi perusahaan yang baik, budaya organisasi yang kuat, dan struktur perusahaan yang jelas dan sistematis. Ini sangat disayangkan karena performa perusahaan tidak akan meningkat karena sumber daya manusia yang ada dan dimiliki oleh perusahaan. *Training* kian menekankan di pengembangan kemahiran untuk melaksanakan kegiatan tertentu pada saat ini, dan peningkatan kian menegaskan pada pengembangan wawasan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada masa mendatang, dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Pengembangan sering dibagi menjadi kategori organisasi, manajemen, dan individu karyawan. Lebih banyak perhatian diberikan pada pengembangan manajemen.

2. Rekrutmen

Rekrutmen dan penempatan karyawan adalah cara strategis pada bisnis. Tahap pertama yaitu menentukan dengan cara apa bisnis merekrut karyawan dan menempatkan mereka dengan benar di keahliannya agar memperoleh karyawan yang berhasil membantu menggapai sasaran perusahaan secara

maksimal. Rekrutmen sumber daya manusia yaitu cara yang dilakukan perusahaan dari waktu ke waktu untuk menemukan dan melepaskan karyawan yang potensial selama aktivitas fungsional. Program rekrutmen digunakan demi memilih individu yang benar atau cermat yang mempunyai kemampuan untuk mengisi posisi kosong di berbagai tingkat organisasi.

3. Manajemen kerja

Manajemen kerja mengharuskan hubungan jarak misi perusahaan dan misi pekerjaan karyawan. HR harus merekrut karyawan yang memiliki manajemen kerja yang bagus bagi perusahaan karena manajemen kerja yang berguna akan menopang perusahaan di dalam mencapai misi-misi bisnisnya.

4. Pengelolaan Talenta

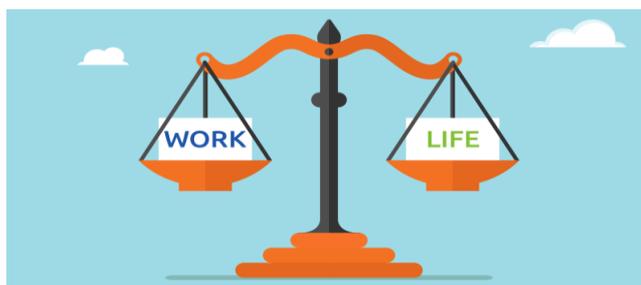
Salah satu strategi penting untuk pengembangan *human capital* adalah mengidentifikasi dan mengelola bakat dan potensi seseorang. Dengan memahami kebutuhan dan keinginan setiap orang, strategi pengembangan dapat difokuskan pada pengembangan talenta yang optimal.

5. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja

Pencapaian ini dicapai dengan memantau dan mengevaluasi kinerja guru dan staf pendidik. Ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang memungkinkan intervensi dan peningkatan yang diperlukan dalam pengembangan mereka (Tampubolon, 2016).

Feedback Keseimbangan Human Capital WLB

Konsep "kebijakan keseimbangan kerja produktivitas dan kepuasan karyawan" pada perusahaan untuk *human capital* adalah konsep yang mencakup pendekatan yang menyeluruh untuk meningkatkan keseimbangan atau keserasian antara aktivitas kerja dan aktivitas pribadi karyawan, yang diyakini akan meningkatkan produktivitas, kualitas hidup, dan kepuasan karyawan. Ini mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka dan mencapai tujuan perusahaan dan pribadi mereka. Keseimbangan antara produktivitas kerja dan kepuasan karyawan sangat terkait dengan *work-life balance*. Kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi mereka dikenal sebagai *work-life balance*. *Work life balance* (WLB) diinterpretasikan pada sepasang sebutan, yaitu sebutan *work* yang bersambungan pada "tekad atas pekerjaan" serta *life* yang bersambungan pada "tekad pada keluarga dan kesehatan", antara lain bertambah besarnya atau lebih di ingat nya pada sebutan "gaya hidup seimbang" dan "pilihan gaya hidup"(Yusuf, 2018)



Sumber: Snapcomms (How to Maintain a Positive Work/Life Balance)

Peneliti oleh Noe (2013) mengungkapkan bahwasanya ditemukan bahwa 21% karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan dan kerja akan bekerja atau menunjukkan lebih banyak usaha untuk bekerja dibandingkan dengan karyawan adapun menjalankan bertambah banyaknya pekerjaan tanpa keseimbangan antara kehidupan dan kerja. Namun, menurut Sorensen dan Mckim (2014), ini mungkin terbentuk kala seseorang pekerja yang merasa mempunyai keseimbangan antara kehidupan dan kerja memiliki keseimbangan yang lebih baik. McDonald (2005) dalam Fenia, dkk (2018) memaparkan 3 aspek dalam WLB ialah :

1. *Time* (Keseimbangan Waktu) adalah konsep di mana jumlah tenggat yang diselesaikan untuk seseorang pekerja saat pekerjaannya sebanding pada jumlah tenggat yang diselesaikan untuk hal-hal lain dalam hidupnya, seperti keluarga atau kehidupan di luar pekerjaannya.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) adalah komponen keterkaitan ini menunjukkan maka konsep keseimbangan kerja hidup hanya dapat dianggap seimbang secara waktu saja. Dalam hal ini, keterkaitan pada aspek kuantitas ataupun kemampuan pun mesti seimbang atau sebanding, baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) adalah seberapa puas seorang karyawan dengan kegiatannya dan perihal lain di luar kegiatannya.

Jika dirasa keseimbangan kerja sudah mencukupi untuk *human capital* maka dari itu muncul/timbul kepuasan bekerja. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), menyampaikan kepuasan kerja yaitu “suasana sentimental menggembirakan maupun tidak menggembirakan bagi para karyawan melihat pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja menggambarkan pandangan individu kepada pekerjaannya. Ini terlihat saat aksi efektif karyawan tentang pekerjaan serta seluruh objek yang menghadapi di tempat kerjanya”. Hal ini banyak penyebab yang berpengaruh pada kepuasan kerja di karyawan yaitu (Robbins dan Coulter, 2018)

1. Kegiatan harus menantang serta menggiurkan
Kegiatan atau pekerjaan yang menantang dan menggiurkan memotivasi karyawan mencita-citakan peluang kerja yang memungkinkan mereka bagi memajukan kemampuan mereka.
2. Memberikan kompensasi yang merata

Merata atau adil berarti pekerja menerima kompensasi yang sebanding adapun sudah pernah diberikan perusahaan terhadap mereka. Kompensasi dapat berupa gaji atau peluang promosi.

3. Membuat tempat kerja yang kontributif

Tempat kerja yang kontributif tergambar saat suasana yang terjaga, damai, sehat, dan terlepas dari rintangan akan memicu pekerja memperoleh kesenangan kerja tatkala melaksanakan pekerjaannya. Demikian output yang diperoleh dapat memenuhi tingkat perusahaan.

4. Support dari kawan kerja

Rekan kerja atau kawan kerja berfungsi sangat bermanfaat guna menciptakan kebahagiaan atau kepuasan kerja. Keberadaan kawan kerja yang sama-sama membantu bisa menciptakan efek positif kepada pekerja. Kala merasakan di sela-sela kawan kerja yang sama-sama mensupport dan tidak mengalahkan, alhasil pekerja menganggap aman untuk bekerja, terbilang juga kompetisi pekerjaan yang tampak menjadi lebih sehat.

Implementasi *work life balance* (WLB) di perusahaan sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena memungkinkan mereka untuk mengendalikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, yang mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan hidup dan kerja. Dengan menerapkan WLB, karyawan dapat menjadi lebih produktif, kreatif, dan termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya akan mendukung perusahaan memajukan kreativitas beserta kualitas. Jika seorang pekerja menganggap puas pada pekerjaan mereka, mereka akan semakin energik untuk berkontribusi pada banyak perusahaan, mengurangi perselisihan, dan membantu pertumbuhan perusahaan. (Primatyassari 2022)

1. Peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan.
2. Penurunan tingkat turnover atau perputaran karyawan.
3. Peningkatan loyalitas karyawan, yang menghasilkan lebih banyak komitmen karyawan di tempat kerja.

SIMPULAN

Secara keseluruhan kesimpulan artikel ini dalam pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan di era bisnis yang terus berkembang. *Human capital* yang merupakan modal manusia, dianggap sebagai aset berharga antara lain terjadi pada keahlian, kualitas, dan *profesionalisme* individu yang bekerja di perusahaan. Strategi manajemen *human capital* yang efektif mencakup merekrut, pertumbuhan, retensi talenta, menciptakan lingkungan kerja mendukung inovasi, dan implementasi kebijakan keseimbangan kerja-hidup. Konsep *human capital* juga diperdebatkan, dengan fokus pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kemauan untuk mengembangkan pengetahuan serta menciptakan hal-hal baru. *Human capital* juga dianggap sebagai komponen utama dari modal intelektual perusahaan, yang menciptakan nilai tambah dan berperan dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM yang profesional dan efektif diidentifikasi sebagai kunci dalam pengembangan *human capital*, dengan lima komponen penting: pelatihan, rekrutmen, manajemen kerja, pengembangan bakat, dan pemantauan serta evaluasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, A. A., & Tarigan, A. K. F. (2023). Pengembangan Human Capital di Dunia Pendidikan. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 266–270. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.209>.
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Organisasi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(2), 141–155.
- Edy, Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hartati, N. (2015). Intellectual Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur. *Etikonomi*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.15408/etk.v13i1.1878>.
- Mahmudah, F. N. (2017). MANAJEMEN STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM PENDIDIKAN. <https://www.researchgate.net/publication/321184491>.
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & ... (2017). Manajemen strategi human capital dalam pendidikan. *Yogyakarta: UNY Press* https://www.researchgate.net/profile/Amirul-Mukminin-2/publication/321184491_MANAJEMEN_STRATEGI_HUMAN_CAPITAL_DALAM_PENDIDIKAN/links/5a1400e9aca27217b5a31c59/MANAJEMEN-STRATEGI-HUMAN-CAPITAL-DALAM-PENDIDIKAN.pdf
- Prama Yanti, D. M. D., & Sanica, I. G. (2021). Menelisik 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. <https://doi.org/10.30588/jmp.v11i1.840>.
- Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., Pertiwi, A. S., & Saepudin, A. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 01–13. <http://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/108>.
- Saepudin, A., Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., & Pertiwi, A. S. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3). <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>.
- Widianti, E., Inkasari, R. Y., & Strategi, K. K. (2024). Strategi Pengelolaan Human Capital Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Wisata Puri Mataram) Dosen Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Yogyakarta. *1*, 489–500.
- Yusuf, S. (2018). A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.21013/jmss.v10.n2.p3>.

