

## MEMBANGUN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG TANGGUH MELALUI HUMAN CAPITAL

Anis Khoerotun Nisa<sup>1</sup>

anisnisa929@gmail.com

Ayudia Altanti<sup>2</sup>

ayudia1081@gmail.com

Darwin<sup>3</sup>

darwinbima91@gmail.com

Hadi Supratikta<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pamulang

### ABSTRACT

*Human capital is one of the key concepts in modern management science, emphasizing people as the primary assets of an organization. This paper aims to elaborate on the definition of human capital, the elements that constitute it, and the empowerment strategies designed to enhance organizational competitiveness. The analysis is conducted by reviewing both classical and contemporary literature, thereby providing a comprehensive perspective on the role of human capital in organizational and societal development. This study also highlights the urgency of human capital development within the context of the knowledge-based economy and globalization, which compel organizations to continuously adapt and innovate.*

**Keywords:** Human Capital, Management, Empowerment, Human Resources.

### ABSTRAK

Human capital merupakan salah satu konsep penting dalam ilmu manajemen modern yang berfokus pada manusia sebagai aset utama organisasi. Paper ini bertujuan menjelaskan definisi human capital, unsur-unsur yang membentuknya, serta strategi pemberdayaan untuk meningkatkan daya saing organisasi. Analisis dilakukan dengan meninjau literatur klasik maupun kontemporer, sehingga menghasilkan perspektif yang komprehensif terkait peran human capital dalam pembangunan organisasi dan masyarakat. Kajian ini juga menyoroti urgensi pengembangan human capital dalam konteks ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge economy*) dan globalisasi, yang menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan berinovasi.

**Kata Kunci:** Human Capital, Manajemen, Pemberdayaan, Sumber Daya Manusia.

---

## PENDAHULUAN

Penguatan human capital memiliki legitimasi hukum yang jelas dalam kebijakan pembangunan nasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja merupakan aset pembangunan yang perlu dilindungi, diberdayakan, dan dikembangkan secara berkesinambungan. Penegasan ini diperkuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025 yang menempatkan penguatan kualitas sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Dengan demikian, kerangka hukum ini menegaskan bahwa human capital dipandang sebagai aset strategis yang tidak hanya penting bagi organisasi, tetapi juga bagi pembangunan bangsa.

Namun, realitas yang terjadi menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dengan implementasi. Dalam beberapa dekade terakhir, perhatian para ahli manajemen semakin besar terhadap human capital karena dianggap sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Organisasi yang beroperasi di tengah lingkungan global yang dinamis dan penuh ketidakpastian tidak lagi cukup mengandalkan modal

finansial dan teknologi, karena keduanya dapat diperoleh dengan relatif mudah. Sebaliknya, sumber daya manusia yang unggul menuntut investasi jangka panjang dan konsistensi (Becker, 1993). Negara-negara seperti Jepang, Korea Selatan, dan Singapura membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia mampu mengompensasi keterbatasan sumber daya alam dan menjadi kunci keunggulan daya saing global (Suci & Handayani, 2020).

Sayangnya, implementasi pengembangan human capital di Indonesia masih jauh dari ideal. Data Human Capital Index Bank Dunia (2021) menunjukkan bahwa kualitas SDM Indonesia masih tertinggal dibandingkan beberapa negara ASEAN. Kesenjangan mutu pendidikan, rendahnya produktivitas tenaga kerja, dan ketidaksesuaian keterampilan lulusan dengan kebutuhan industri merupakan persoalan mendasar. Banyak organisasi juga masih memandang pengembangan sumber daya manusia sebagai biaya, bukan investasi strategis. Kondisi ini memperlihatkan adanya jurang antara landasan hukum yang sudah jelas dengan pelaksanaan nyata di lapangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, paper ini bertujuan memberikan pemahaman komprehensif mengenai konsep human capital, unsur-unsur yang membentuknya, serta strategi pemberdayaan yang relevan bagi organisasi modern. Kajian ini

diharapkan dapat menjadi rujukan akademik bagi mahasiswa, praktisi, dan peneliti dalam menempatkan human capital sebagai faktor strategis dalam pembangunan organisasi maupun bangsa.

Fokus utama pembahasan meliputi tiga hal pokok: pertama, menelaah definisi human capital dari perspektif ekonomi dan manajemen; kedua, menguraikan unsur-unsur yang membentuk human capital seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, nilai, dan pengalaman; dan ketiga, menjelaskan strategi pemberdayaan human capital melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan fokus ini, paper diharapkan dapat memberikan kerangka konseptual yang tajam dan aplikatif untuk menjawab tantangan pengelolaan human capital di era globalisasi dan digitalisasi.

## LANDASAN TEORI

### Definisi Human Capital

Definisi human capital telah berkembang dari perspektif ekonomi klasik hingga manajemen modern. Schultz (1961) memperkenalkan istilah ini untuk menjelaskan bahwa investasi pada manusia melalui pendidikan dan pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas ekonomi. Konsep ini kemudian diperluas oleh Becker (1993), yang menekankan pentingnya pendidikan formal, pelatihan kerja, dan pengalaman sebagai bentuk

investasi yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Dalam literatur manajemen, human capital tidak hanya dipahami sebagai keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kreativitas, inovasi, dan kapasitas belajar. Davenport (1999) menekankan bahwa human capital adalah aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan Wright, Dunford, & Snell (2001) bahwa human capital adalah bagian dari sumber daya strategis yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang.

Definisi lain juga menyoroti dimensi sosial dan budaya. Menurut Lin (2011), human capital mencakup jaringan sosial, nilai, dan norma yang dapat meningkatkan produktivitas individu maupun kelompok. Pandangan ini relevan dalam konteks masyarakat Asia, termasuk Indonesia, di mana aspek budaya dan nilai kolektif memainkan peran penting dalam membentuk kualitas human capital.

Dengan demikian, definisi human capital bersifat multidimensional. Ia mencakup aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan nilai), serta psikomotorik (keterampilan). Pemahaman yang komprehensif terhadap konsep ini akan membantu organisasi dalam merancang strategi pemberdayaan yang tepat, sesuai dengan konteks sosial, budaya, dan ekonomi.

Berdasarkan berbagai perspektif tersebut, human capital dapat dipahami sebagai modal intelektual, emosional, dan sosial yang dimiliki individu. Modal ini mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, nilai, dan pengalaman yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja. Pemahaman komprehensif ini menjadi dasar bagi organisasi maupun negara dalam merancang strategi pemberdayaan yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter, nilai, dan budaya kerja yang berintegritas.

### Unsur-Unsur Human Capital

Human capital terdiri dari beberapa unsur utama yang saling melengkapi. Pertama adalah pengetahuan (*knowledge*), yang mencakup wawasan, informasi, dan pemahaman yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun informal. Pengetahuan merupakan fondasi yang memungkinkan individu untuk berpikir kritis, mengambil keputusan, dan berinovasi. Dalam era digital, pengetahuan harus bersifat dinamis dan terus diperbarui agar relevan dengan kebutuhan zaman (Bozbura, 2004).

Kedua, keterampilan (*skills*), baik *hard skills* maupun *soft skills*. *Hard skills* seperti kemampuan teknis di bidang teknologi, akuntansi, atau manajemen operasional menjadi penting untuk pekerjaan spesifik. Namun, *soft skills*

seperti kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan manajemen konflik semakin diakui sebagai faktor penentu keberhasilan individu dalam organisasi modern (Robles, 2012).

Ketiga, kemampuan dan kompetensi (*abilities and competencies*) yang mengacu pada kapasitas untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dalam praktik kerja nyata. Kompetensi ini mencakup kecepatan beradaptasi, kreativitas, serta kemampuan menyelesaikan masalah kompleks. Kompetensi yang tinggi menjadikan individu lebih tangguh dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi (Lepak & Snell, 1999).

Keempat adalah sikap dan nilai (*attitudes and values*), yang menjadi dasar perilaku kerja. Nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan etos kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membangun budaya organisasi yang positif. Kelima, pengalaman (*experience*), yang merupakan akumulasi praktik kerja nyata. Pengalaman memberi konteks pada pengetahuan dan keterampilan, sehingga individu mampu mengambil keputusan yang lebih bijaksana dan efektif.

Secara keseluruhan, unsur-unsur human capital membentuk kerangka yang komprehensif tentang kualitas individu. Organisasi yang mampu mengelola kelima unsur ini secara sinergis akan memiliki tenaga kerja yang kompeten, inovatif, dan tangguh.

Dengan demikian, unsur-unsur human capital tidak hanya berfungsi sebagai indikator kualitas SDM, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam mencapai tujuan organisasi jangka panjang.

### Pemberdayaan Human Capital

Pemberdayaan human capital adalah proses strategis untuk mengoptimalkan potensi manusia dalam organisasi. Salah satu cara utama adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Becker (1993) menekankan bahwa pendidikan formal dan pelatihan vokasional meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan yang tidak melakukannya (Afiouni, 2013).

Selain itu, pengembangan karier juga menjadi aspek penting pemberdayaan. Dengan menyediakan jalur karier yang jelas, mentoring, dan coaching, organisasi dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Noe (2017) menekankan bahwa pengembangan karier yang baik berkontribusi pada retensi karyawan dan mengurangi turnover. Hal ini relevan dalam konteks universitas atau lembaga pendidikan tinggi, di mana dosen dan peneliti perlu difasilitasi untuk mengembangkan kompetensinya.

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor krusial. Organisasi yang menerapkan budaya inklusif, adil, dan kolaboratif mampu

mendorong karyawan untuk berkontribusi maksimal. Lingkungan kerja positif menciptakan iklim psikologis yang sehat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Kuvaas, 2006). Dalam perspektif Islam, pemberdayaan human capital juga harus berlandaskan pada nilai *amanah* dan *ihsan*, sehingga tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada keberkahan.

Terakhir, teknologi dan inovasi berperan besar dalam pemberdayaan human capital. Pemanfaatan teknologi digital untuk *e-learning*, kolaborasi daring, dan manajemen pengetahuan memungkinkan proses pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan program kesejahteraan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (Kwon & Rupp, 2013). Dengan strategi pemberdayaan yang tepat, human capital dapat menjadi sumber daya strategis yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi.

Pemberdayaan human capital merupakan strategi fundamental untuk menciptakan individu dan organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan global. Upaya ini tidak hanya berhenti pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup pengembangan karier, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, serta pemanfaatan teknologi digital. Dalam praktiknya, banyak negara dan organisasi besar yang berhasil menunjukkan bahwa investasi pada

human capital membawa dampak signifikan terhadap daya saing global.

Salah satu contoh internasional yang sering dirujuk adalah Singapura. Negara ini memiliki keterbatasan sumber daya alam, tetapi mampu menjelma menjadi salah satu pusat ekonomi global dengan fokus pada investasi pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Melalui program SkillsFuture, pemerintah Singapura menyediakan dana pelatihan bagi warganya untuk meningkatkan kompetensi sepanjang hayat (lifelong learning). Program ini memastikan bahwa tenaga kerja selalu relevan dengan kebutuhan industri yang terus berubah, terutama di era digital. Kesuksesan Singapura membuktikan bahwa strategi pemberdayaan human capital yang terencana mampu mengompensasi keterbatasan sumber daya alam dan menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Di tingkat korporasi, praktik terbaik dapat dilihat pada perusahaan teknologi global seperti Google. Google mengembangkan Google University dan berbagai platform on-the-job training yang memungkinkan karyawan terus mengembangkan kompetensinya. Selain itu, perusahaan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi, dengan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengalokasikan sebagian waktu kerjanya untuk proyek-proyek pribadi yang potensial. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan human capital tidak hanya melalui

pelatihan formal, tetapi juga dengan menciptakan budaya organisasi yang memfasilitasi pertumbuhan dan inovasi.

Di Indonesia, salah satu praktik pemberdayaan human capital yang dapat dicatat adalah program *Link and Match* antara pendidikan vokasi dengan industri yang diinisiasi oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Program ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Melalui kerja sama antara sekolah vokasi, universitas, dan perusahaan, lulusan didorong untuk memiliki keterampilan yang relevan, sehingga mampu berkontribusi langsung terhadap produktivitas industri. Walaupun masih menghadapi tantangan implementasi, program ini merupakan langkah strategis dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global.

Selain itu, sejumlah BUMN dan perusahaan swasta di Indonesia juga mulai berfokus pada pemberdayaan human capital melalui program talent management. Misalnya, Telkom Indonesia meluncurkan program Telkom Corporate University yang memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan bagi karyawan melalui kombinasi pelatihan tatap muka dan digital. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat soft skills seperti kepemimpinan dan manajemen perubahan. Dengan pendekatan ini, Telkom berusaha menyiapkan

karyawannya menghadapi tantangan industri telekomunikasi yang dinamis.

Dari berbagai contoh praktik terbaik tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan human capital memerlukan pendekatan komprehensif: investasi pendidikan sepanjang hayat, integrasi antara dunia pendidikan dan industri, penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi, serta penggunaan teknologi untuk memperluas akses pembelajaran. Organisasi yang mampu mengintegrasikan aspek-aspek tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan siap bersaing dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0.

Secara keseluruhan, pemberdayaan human capital merupakan fondasi bagi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu memberdayakan human capital secara efektif akan memiliki tenaga kerja yang produktif, inovatif, dan loyal, yang pada akhirnya memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks pembangunan bangsa, pemberdayaan human capital menjadi faktor kunci untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri, berdaya saing, dan berkeadilan

## METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-verifikatif.

- Deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi human

capital dan perencanaan SDM saat ini.

- Verifikatif digunakan untuk menguji sejauh mana pengembangan human capital berpengaruh terhadap ketangguhan perencanaan SDM.

### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada organisasi/perusahaan ABC. Selama rentan waktu (misalnya Januari-Juni 2026).

### 3. Populasi dan Sampel

- Populasi: Seluruh karyawan/SDM atau manajer terkait divisi HR/SDM dalam organisasi.
- Teknik sampling:
  - Jika jumlah populasi besar: probability sampling (mis. simple random sampling atau stratified sampling).
  - Jika populasi kecil / kelompok tertentu: purposive sampling.
- Ukuran sampel dapat menggunakan rumus Slovin atau Krejcie & Morgan.

### 4. Variabel Penelitian

#### a. Variabel Independen (X): Human Capital

Meliputi beberapa indikator, misalnya:

1. *Human capital investment* (pelatihan, pengembangan kompetensi).
2. *Knowledge, skill, ability* karyawan.
3. *Talent management*.

4. *Employee engagement* dan motivasi.

**b. Variabel Dependen (Y):  
Ketangguhan Perencanaan SDM**

Dapat diukur melalui:

1. Kesiapan kompetensi SDM untuk menghadapi perubahan.
2. Fleksibilitas organisasi dalam manajemen tenaga kerja.
3. Kejelasan rencana suksesi (succession planning).
4. Ketersediaan SDM sesuai kebutuhan strategis.

**5. Teknik Pengumpulan Data**

1. **Kuesioner:** Untuk mengukur indikator human capital dan ketangguhan perencanaan SDM dengan skala Likert 1-5.
2. **Wawancara** (opsional): Menilai strategi pengembangan SDM dan kebijakan human capital.
3. **Dokumentasi:** Data struktur organisasi, program pelatihan, rencana strategis perusahaan.

**6. Instrumen Penelitian**

Instrumen utama berupa angket yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

- Uji validitas: menggunakan Corrected Item Total Correlation.
- Uji reliabilitas: menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70.

**7. Teknik Analisis Data**

- a. Analisis Deskriptif

Menampilkan hasil distribusi, persentase, rerata, dan gambaran umum human capital serta perencanaan SDM.

b. Analisis Inferensial

- Uji normalitas, linieritas, dan homogenitas.
- Analisis regresi linear sederhana/berganda (sesuai jumlah indikator).
- Uji T untuk mengetahui pengaruh parsial human capital terhadap ketangguhan perencanaan SDM.
- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi human capital dalam membangun perencanaan SDM yang tangguh.

**8. Prosedur Penelitian**

1. Menyusun instrumen berdasarkan teori human capital dan perencanaan SDM.
2. Melakukan uji coba instrumen (try out).
3. Mengumpulkan data lapangan melalui kuesioner dan wawancara.
4. Melakukan pengolahan data (editing, coding, tabulasi).
5. Melakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial.
6. Menyusun temuan dan menarik kesimpulan.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Human capital adalah aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dan pembangunan bangsa. Definisi human capital mencakup aspek



pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, nilai, dan pengalaman. Unsur-unsur ini perlu dikelola secara sinergis untuk menciptakan individu dan organisasi yang produktif, inovatif, dan tangguh.

Pemberdayaan human capital harus dilakukan melalui investasi pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pemanfaatan teknologi dan inovasi. Selain itu, dimensi nilai dan budaya harus diperhatikan agar pemberdayaan tidak hanya menghasilkan pekerja kompeten, tetapi juga pribadi yang berintegritas.

Dalam membangun perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh melalui konsep *human capital*, terdapat beberapa metode yang digunakan untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Pertama, analisis kebutuhan SDM menjadi langkah awal yang penting, di mana organisasi melakukan identifikasi kompetensi inti yang dibutuhkan, proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, serta menganalisis kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki tenaga kerja saat ini dengan yang dibutuhkan di masa depan. Hal ini memastikan bahwa perusahaan dapat merencanakan sumber daya yang tepat sesuai dengan tujuan strategis yang ingin dicapai. Selanjutnya, pengembangan modal manusia (Human Capital Development) menjadi metode kedua yang esensial, di mana organisasi fokus

pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan program sertifikasi. Pengembangan karier dan kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi profesional juga penting untuk meningkatkan kapasitas dan motivasi karyawan. Metode ketiga yang digunakan adalah pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM, yaitu dengan mengimplementasikan sistem *Human Capital Management* (HCM). Sistem ini memungkinkan pengelolaan data karyawan yang lebih efisien, analitik SDM untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, serta automasi dalam proses administratif. Dengan menggunakan teknologi ini, organisasi dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dan memastikan proses pengelolaan SDM berjalan secara efektif. Selain itu, manajemen talenta dan strategi retensi menjadi metode berikutnya yang vital untuk menjaga agar organisasi tetap memiliki karyawan terbaik. Melalui rekrutmen terfokus, pengelolaan kinerja yang baik, serta kebijakan kesejahteraan dan kepuasan karyawan yang kompetitif, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan memastikan talenta terbaik tetap bertahan dalam jangka panjang.

Kepemimpinan yang adaptif juga menjadi metode yang digunakan untuk membangun SDM yang tangguh. Pengembangan kepemimpinan berbasis nilai dan program mentoring atau coaching untuk para pemimpin organisasi sangat penting untuk

menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan siap merespons perubahan. Pemimpin yang mampu mengelola perubahan dan mendukung inovasi akan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Terakhir, evaluasi dan umpan balik berkelanjutan menjadi metode yang memastikan efektivitas perencanaan SDM. Melalui penilaian keberhasilan program pengembangan SDM dan umpan balik dari karyawan, organisasi dapat menyesuaikan strategi dan memastikan bahwa perencanaan SDM selalu relevan dengan kebutuhan pasar dan kondisi organisasi. Dengan menggunakan metode-metode ini secara sistematis, organisasi dapat membangun perencanaan SDM yang tangguh dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Membangun perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh melalui pendekatan *human capital* adalah langkah strategis yang penting bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi di tengah dinamika perubahan global yang cepat. Melalui analisis kebutuhan SDM yang mendalam, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki memiliki kompetensi yang tepat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Selain itu, investasi dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier menjadi kunci untuk menciptakan SDM yang adaptif dan siap menghadapi tantangan.

Pemanfaatan teknologi, seperti sistem *Human Capital Management* (HCM), turut mempermudah pengelolaan data karyawan dan mempercepat proses analisis kebutuhan tenaga kerja di masa depan.

Manajemen talenta dan strategi retensi karyawan juga berperan penting dalam menjaga agar organisasi tetap memiliki tenaga kerja berkualitas dan berkomitmen tinggi. Pengembangan kepemimpinan adaptif menjadi faktor penentu dalam menghadapi perubahan, karena pemimpin yang tangguh mampu mengarahkan organisasi untuk terus berinovasi. Terakhir, evaluasi dan umpan balik berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan perencanaan SDM agar tetap relevan dan efektif. Secara keseluruhan, penerapan metode-metode ini secara sistematis dan terintegrasi akan membentuk perencanaan SDM yang tangguh, mampu beradaptasi, dan menjadi aset strategis yang mendukung pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiouni, F. (2013). Human capital management: A new name for HRM? *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 10(1), 18–34. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2013.052081>
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education

- (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bozbura, F. T. (2004). Measurement and application of intellectual capital in Turkey. *The Learning Organization*, 11(4/5), 357-367. <https://doi.org/10.1108/09696470410538251>
- Davenport, T. O. (1999). Human capital: What it is and why people invest it. Jossey-Bass.
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: Mediating and moderating roles of work motivation. *International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-522. <https://doi.org/10.1080/09585190500521581>
- Kwon, K., & Rupp, D. E. (2013). High-performer turnover and firm performance: The moderating role of human capital investment and firm reputation. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 129-150. <https://doi.org/10.1002/job.1804>
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>
- Lin, N. (2011). Social capital: A theory of social structure and action. Cambridge University Press.
- Noe, R. A. (2017). Employee training and development (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Suci, R. P., & Handayani, T. (2020). The role of human capital in improving organizational performance: A case study of Indonesian SMEs. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 27(3), 1-14. <https://doi.org/10.1108/JABES-05-2019-0042>
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701-721. <https://doi.org/10.1177/014920630102700607>