

ANALISIS HUMAN CAPITAL DENGAN MENGGUNAKAN METODE HUMAN CAPITAL RETURN ON INVESTMENT DI PT. SOCFINDO KEBUN BANGUN BANDAR

Sandy Priyandana, Siti Rahma Sibuea, Mahrani Arfah

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara

Sandypriyandana393@gmail.com; rahmahsibuea67@gmail.com;

Abstrak

PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar merupakan sebuah perusahaan yang tergabung di PT. Socfin Indonesia yang bergerak dibidang pengolahan buah sawit untuk menghasilkan crude palm oil. Human capital merupakan asset berwujud yang tidak mudah untuk diukur mengingat manusia memiliki sifat yang dinamis dan relative berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi. PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar setiap tahunnya mengeluarkan biaya untuk pengelolaan SDM tetapi selama tiga tahun belum mengukur pengembalian investasi dari sumber daya manusia atas biaya yang telah dikeluarkan dimana sumber daya manusia merupakan modal terpenting dari sebuah perusahaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini guna untuk mengetahui dan mendapatkan nilai kontribusi karyawan terhadap perusahaan Hasil HCROI pada tahun 2019 sebesar 5,41%, tahun 2020 sebesar 4,74% dan tahun 2021 sebesar 5,25%. Dari hasil yang didapat pada program pengembangan SDM memberikan hasil yang sukses dan efektif karena nilai investasi kembali. Hasil perhitungan HCVA pada tahun 2019 bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam human capital akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp.4.84. Tahun 2020 bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam akan memberikan kontribusi sebesar Rp.5.28 dan perhitungan HCVA tahun 2021 bahwa Rp.1 yang diinvestasikan memberikan kontribusi sebesar Rp.5.50. Human capital menunjukkan manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

Kata-Kata Kunci : Human Capital, HCVA, HCROI, Investasi

I. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang semakin pesat menyebabkan perusahaan harus melakukan perbaikan di segala bidang agar tetap bertahan dan meningkat dalam jangka panjang dengan produk dan pelayanan yang berdaya saing tinggi. Kondisi ini mengharuskan manajemen agar dapat meningkatkan strategi agar mampu untuk bersaing.

Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik SDM maka akan semakin baik pula kinerja di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah mutu SDM yang dimiliki maka semakin menurun kinerja di perusahaan dan akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Untuk meningkatkan kreatifitas dan persaingan dalam mencapai produktivitas yang tinggi maka faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha diperlukan adanya sumber daya manusia (*human capital*) yang dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun di banyak perusahaan sumber daya manusia

masih jarang mendapat perhatian utama. hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Dalam hal ini pengukuran ROI ditujukan untuk mengetahui atau mengukur sejauh mana kinerja karyawan, sistem data dan informasi yang saling mendukung untuk menghasilkan profitabilitas.

Sesuai riset penulis PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar belum mengukur dan menghitung pengembalian investasi dari sumber daya manusia atas biaya yang telah dikeluarkan untuk sumber daya manusia dari periode tahun 2019 - 2021 sehingga perusahaan belum tahu seberapa besar tingkat pengembalian (*return*) yang diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut, sehingga unsur manusia merupakan factor yang sangat penting untuk mengembangkan perusahaan.

Oleh sebab itu perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai produktivitas dan keuntungan bagi perusahaan.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Modal Manusia

Tantangan organisasi masa kini adalah merespon pergeseran dari yang terfokus pada masalah industri ekonomi kearah *knowledge* ekonomi. Pergeseran ini meliputi seluruh aspek dalam manajemen organisasi yaitu efisiensi operasi, marketing, struktur organisasi yang akan menghasilkan keuntungan bisnis yang lebih tinggi. Secara kuantitatif kontribusi *human capital* terhadap keuntungan perusahaan diukur dari biaya kapasitas dan waktu. Secara kualitatif pengukuran *human capital* dipusatkan pada nilai dan tindakan manusia.

Modal manusia adalah persediaan kompetensi, pengetahuan, atribut sosial dan kepribadian, termasuk kreativitas, yang diwujudkan dalam kemampuan untuk melakukan kerja sehingga menghasilkan nilai ekonomi. Istilah "*Human Capital*" sebenarnya sudah diperkenalkan sejak 1955 oleh Gary Becker dalam bukunya yang berjudul *Human Capital*. Melalui buku inilah, Becker kemudian meraih nobel ekonomi tahun 1992.

2.2 Human Capital Sebagai Aset yang Terlihat

Gaol (2014:697-698) mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor sentral yang strategis dibentuk untuk menjalankan berbagai kepentingan visi perusahaan. Pada lingkungan dunia dewasa ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategis bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah aset tak berwujud (*intangible asset*).

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan yang bernilai, langka, sukar ditiru oleh pesaing dan tidak tergantikan oleh jenis sumber daya lainnya. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang dimiliki organisasi atau pengetahuan melalui tenaga manusia yang ada didalamnya maka manusia dijadikan modal yang terlihat (*human capital*).

Pada perkembangan dunia bisnis sekarang ini, manusia tidak hanya dijadikan sebagai salah satu sumber daya (mesin, uang, material atau bahan-bahan, informasi (termasuk data dan personel), tetapi juga sebagai penggerak sumber daya lainnya.

Manusia sebagai salah satu aset perusahaan yang berwujud, selain gedung, mesin dan uang, menjadi penggerak sumber daya lainnya, baik yang berwujud (mesin, uang, material atau bahan) dan yang tak berwujud (informasi atau data).

2.3 Pengukuran Human Capital

Rancangan ukuran *human capital* diharapkan dapat memberikan data-data baru dan mampu menunjukkan hasil dengan akurat. Analisis data *human capital* masuk ke dalam manajemen pendidikan dan sistem pelatihan. Selama ini jarang

dilakukan penilaian dampak dari program *human capital*. Dari hasil penelitian, *Accenture* 40% perusahaan tidak melakukan pengukuran maupun penilaian terhadap karyawan, kepuasan, produktivitas dan kualitas 70% jarang dinilai pengaruh *human capital* terhadap inovasi. Untuk mengukur kinerja personal, sistem data dan informasi yang saling mendukung untuk menghasilkan profitabilitas digunakan pengukuran ROI.

III. Metodologi Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar yang terletak di Desa Aras Panjang Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai. Dan waktu penelitian ini dilakukan mulai Maret 2022 hingga selesai.

3.2 Variabel Independen

Variabel *Independen* sering disebut variable stimulus, predictor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variabel bebas adalah suatu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi bahkan merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel-variabel lainnya. Tingkat Pengembalian modal pada manusia yang dihitung dengan menggunakan metode HCROI.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan hasil rekapitulasi data keuangan maupun data sumber daya manusia di bidang keuangan PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar dengan teknik pengumpulan berkas maupun dokumentasi tertinggal
2. Pengumpulan hasil wawancara, Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti. Dalam hal ini pewawancara terikat oleh suatu fungsi bukan saja sebagai pengumpul data relevan dengan maksud penelitian yang telah dipersiapkan, serta ada pedoman yang memimpin jalannya Tanya jawab. Wawancara dilakukan Bersama pimpinan PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar yaitu pengurus/manager

3.4 Metode Pengolahan Data

Metode yang dilakukan dalam pengolahan data penelitian skripsi ini menggunakan metode:

- *Revenue Per Employee*
- *Human Capital Cost Factor*
- *Human Capital Value Added*
- *Human Capital Return On Investment*

IV. Pengolahan Data

4.1 Perhitungan Aspek Human Capital pada PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar

Dalam anggaran perusahaan, gaji dan tunjangan karyawan merupakan pos pengeluaran yang terbesar. Namun harus diakui pula bahwa

karyawan memiliki peran penting dalam mendorong kesuksesan bisnis perusahaan. Oleh sebab itu, tak heran jika perusahaan menginginkan rasio pendapatan per karyawan yang tinggi agar bisa mengimbangi biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan karyawan. Rasio pendapatan per karyawan yang tinggi mencerminkan produktivitas dan efisiensi perusahaan yang semakin baik.

Kesuksesan suatu perusahaan umumnya dinilai dari rasio-rasio keuangan yang menunjukkan kesehatan perusahaan secara finansial, seperti rasio *likuiditas*, *profitabilitas*, *solvabilitas*, dan lainnya. Padahal tidak hanya itu saja, rasio pendapatan per karyawan pun penting untuk diperhatikan guna menganalisis kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memberdayakan karyawan untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Rasio pendapatan per karyawan digunakan untuk menganalisis produktivitas dan efisiensi perusahaan secara internal. Meski demikian, rasio ini pun bisa digunakan untuk membandingkan dengan perusahaan lain dalam industri yang sejenis. Sebab, setiap perusahaan memiliki struktur biaya yang berbeda, sehingga harus menjadi pertimbangan ketika membandingkan satu sama lain.

Total keuntungan pada tahun 2019 sebesar Rp. 71.825.755.040 untuk tahun 2020 sebesar Rp. 67.231.929.660 dan untuk tahun 2021 keuntungan terbesar yaitu Rp. 79.178.180.900.

Untuk mengukur *Revenue Per Employee* digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Revenue per Employee} = \frac{\text{Total Keuntungan}}{\text{Jumlah Karyawan Tetap}}$$

1. Tahun 2019

$$\begin{aligned} \text{Revenue per Employee} : \\ \text{Rp. 71.825.755.040/ 622 Orang} \\ = \text{Rp.115.475.490,41} \end{aligned}$$

2. Tahun 2020

$$\begin{aligned} \text{Revenue per Employee} : \\ \text{Rp. 67.231.929.660/ 622 Orang} \\ = \text{Rp.108.089.919,06} \end{aligned}$$

3. Tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{Revenue per Employee} : \\ \text{Rp.79.178.180.900/ 622 Orang} \\ = \text{Rp.127.296.110,77} \end{aligned}$$

4.2 Human Capital Cost Factor

Dalam menghitung besaran HCCF ini maka perlu diketahui konsep-konsep mengenai *cost of capital*. Terdapat empat prinsip *cost of capital* yaitu:

1. *Pay and benefit cost for employee*
2. *Pay cost of contingent*
3. *The cost of absteelin*
4. *The cost of turnover*

Dari prinsip di atas “pay” diartikan sebagai pembayaran kompensasi tunai yang sedang berjalan (*current*) dan tidak termasuk pembayaran kompensasi jangka panjang. *Benefit cost* adalah

jumlah uang yang dibayarkan sebagai biaya oleh perusahaan untuk mendapatkan jasa-jasa atau manfaat dari karyawan. *Absteelin*, merupakan biaya perusahaan yang disebabkan karyawan yang telah dibayar tidak mengerjakan tugas yang diberikan. *Turnover*, merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan termasuk pemberhentian karyawan, biaya penempatan. Liburan dan kerugian yang disebabkan berada dalam kurva pembelajaran produktivitas (*learning curve productivity*). Berdasarkan persamaan tersebut, apabila nilai HCCF yang diperoleh tinggi, maka berarti program *human capital* yang dilakukan buruk, karena karyawan tidak mampu memberikan hasil yang terbaik dan memberikan pengeluaran yang tinggi.

Adapun perhitungan *Human Capital Cost Factor* yang dapat dilihat dari pengukuran sebagai berikut:

$$\text{HCCF} = \frac{\text{Anggaran Tenaga Kerja} + \text{Anggaran Buruh Harian} + \text{Anggaran Regenerasi Karyawan}}{\text{Total Keuntungan}}$$

1. Tahun 2019

$$\begin{aligned} \text{HCCF} &= \frac{13.158.059.296 + 1.102.947.266 + 1.425.202.661,22}{71.825.755.040} \\ &= \text{Rp.15.686.209.223,22} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata - Rata} &: \\ \text{Rp.15.686.209.223,22} & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{678}{71.825.755.040} \\ &= \text{Rp.23.136.001,80} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Rata - Rata Karyawan Tetap} &: \\ \text{Rp.15.686.209.223,22} & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{622}{71.825.755.040} \\ &= \text{Rp.25.128.985,88} \end{aligned}$$

2. Tahun 2020

$$\begin{aligned} \text{HCCF} &= \frac{\text{Rp.14.198.230.497} + \text{Rp.1.070.304.79} + \text{Rp.1.525.374.711,54}}{67.231.929.660} \\ &= \text{Rp.16.793.909.287,54} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata - Rata} &: \\ \text{Rp.16.793.909.287,54} & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{678}{67.231.929.660} \\ &= \text{Rp.24.769.777,71} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Rata - Rata Karyawan Tetap} &: \\ \text{Rp.16.793.909.287,54} & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{622}{67.231.929.660} \\ &= \text{Rp.26.999.854,16} \end{aligned}$$

3. Tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{HCCF} &= \frac{\text{Rp.15.612.129.965} + \text{Rp.1.102.368.098} + \text{Rp.1.107.118.403,39}}{79.178.180.900} \\ &= \text{Rp.17.821.616.466,39} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata - Rata} &: \\ \text{Rp.17.821.616.466,39} & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{678}{79.178.180.900} \\ &= \text{Rp.26.285.570,00} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Rata - Rata Karyawan Tetap} &: \\ \text{Rp.17.821.616.466,39} & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{622}{79.178.180.900} \\ &= \text{Rp.28.652.111,50} \end{aligned}$$

4.3. Human Capital Value Added

Human capital value added diperoleh dari rasio pengurangan penjualan dengan total pengeluaran dan kompensasi dan *benefit cost* karyawan.

Berdasarkan rasio diatas, maka apabila rasio ini tinggi, maka pelaksanaan program *human capital* yang dilakukan baik, hal ini berarti setiap kerja penuh karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap penjualan setelah dikurangi kompensasi dan *benefit cost*.

Human Capital Value Added untuk mengetahui keuntungan yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya HCVA maka dapat menunjukkan berapa banyak nilai tambah yang dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat setiap rupiah yang diinvestasikan dalam *Human Capital* terhadap *Value Added organisasi*. *Human Capital Value Added* dapat diukur dengan:

$$HCVA = \frac{VA}{HC}$$

Di mana:

VA: (Total Keuntungan) – (Anggaran Penjualan)

– (Biaya Lain – Lain)

HC: Anggaran Fasilitas Karyawan

1. Tahun 2019

$$VA = (Rp.71.825.755.040) - (Rp.1.529.111.323) + (Rp.8.220.155.662)$$

$$= Rp.78.516.798.779$$

$$HC = Rp. 16.207.212.123$$

$$HCVA = \frac{Rp.78.516.798.779}{Rp.16.207.212.123} = Rp.4.84$$

Dalam perhitungan HCVA periode 2019 bahwa Rp.1 yang di investasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp.4.84

2. Tahun 2020

$$VA = (Rp.67.231.929.660) - (Rp.1.709.213.130) + (Rp.11.684.302.422)$$

$$= Rp.77.207.018.971$$

$$HC = Rp. 14.607.103.144$$

$$HCVA = \frac{Rp.77.207.018.971}{Rp.14.609.103.144} = Rp.5.28$$

Dalam perhitungan HCVA periode 2020 bahwa Rp.1 yang di investasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp.5.28

3. Tahun 2021

$$VA = (Rp.79.178.80.900) - (Rp.1.129.413.401) + (Rp.14.001.774.607)$$

$$= Rp.92.050.542.106$$

$$HC = Rp. 16.717.161,200$$

$$HCVA = \frac{Rp.92.050.542.106}{Rp.16.717.161,200} = Rp.5.28$$

Dalam perhitungan HCVA periode 2021 bahwa Rp.1 yang di investasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp.5.50

4.4 Human Capital Return On Investment

Ukuran ini diperoleh dengan membandingkan penjualan yang telah dilakukan dikurangi total biaya, kompensasi dan *benefit cost* terhadap pembayaran kompensasi (*pay*) dan *cost benefit*. Nilai resiko ini berarti kemampuan perusahaan/lembaga untuk menutupi pengeluaran, biaya kompensasi dan *benefit cost*. Selain itu ukuran ini dapat juga diperoleh dengan membandingkan pendapatan ditambah biaya karyawan terhadap biaya karyawan.

Pengukuran ini dinyatakan dalam bentuk presentase. Presentase tersebut menunjukkan pengembalian investasi yang mungkin diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Adapun perhitungan *Human Capital Return On Investment* yang dapat dihasilkan oleh karyawan PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar dapat dilihat dari pengukuran sebagai berikut:

1. Tahun 2019

$$HCROI = \frac{Rp.71.825.755.040 - (Rp.14.480.999 - Rp.13.158.059.296)}{Rp.13.158.059.296}$$

$$= 6,45 \times 100\%$$

$$HCROI \text{ Karyawan Tetap} = 6,45\%$$

$$HCROI = \frac{Rp.71.825.755.040 - (Rp.14.480.999 - Rp.13.158.059.296)}{Rp.15.686.209.223,22}$$

$$= 5,41 \times 100\%$$

$$HCROI \text{ Karyawan Keseluruhan} = 5,41\%$$

Dari hasil perhitungan HCROI periode 2019 menunjukkan bahwa perusahaan mendapatkan keuntungan 5,41 kali dari yang di investasikan kepada karyawan.

2. Tahun 2020

$$HCROI = \frac{Rp.67.231.929.660 - (Rp.1.709.213.131 - Rp.14.198.230.497)}{Rp.14.198.230.497}$$

$$= 5,73 \times 100\%$$

$$HCROI \text{ Karyawan Tetap} = 5,73\%$$

$$HCROI = \frac{Rp.67.231.929.660 - (Rp.1.709.213.131 - Rp.14.198.230.497)}{Rp.16.793.909.286,54}$$

$$= 4,74 \times 100\%$$

$$HCROI \text{ Karyawan Keseluruhan} = 4,74\%$$

Dari hasil perhitungan HCROI periode 2020 menunjukkan bahwa perusahaan mendapatkan keuntungan 4,74% kali dari yang di investasikan kepada karyawan.

3. Tahun 2021

$$HCROI = \frac{Rp.79.178.180.900 - (Rp.1.129.413.401 - Rp.15.612.129.965)}{Rp.15.612.129.965}$$

$$= 6,07 \times 100\%$$

$$HCROI \text{ Karyawan Tetap} = 6,07\%$$

$$\begin{aligned} \text{HCROI} &= \frac{\text{Rp.79.178.180.900} - (\text{Rp.1.129.413.401} - \text{Rp.15.612.129.965})}{\text{Rp.17.821.616.466,39}} \\ &= 5,25 \times 100\% \\ \text{HCROI Karyawan Keseluruhan} &= 5,25\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan HCROI periode 2021 menunjukkan bahwa perusahaan mendapatkan keuntungan 5,25% kali dari yang di investasikan kepada karyawan.

V. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil uraian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pada saat ini, *Human Capital* merupakan asset organisasi/ perusahaan yang paling berharga nilainya. Aset lain selain *Human Capital* bersifat pasif. Aset – asset pasif seperti uang, Gedung, komputer memerlukan *Human Capital* untuk menggunakannya. Berdasarkan manfaatnya kita memperoleh pemahaman bahwa secara ekonomis peningkatan kemampuan *Human Capital* dapat mempengaruhi produktivitas organisasi, dan akhirnya dapat meningkatkan keuntungan organisasi. Mengukur ROI dalam investasi *Human Capital* adalah penting.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data *Revenue per Employee* karyawan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan terjadi peningkatan dari periode 2019-2021 yakni tahun 2019 sebesar Rp. 115.475.490,41, tahun 2020 sebesar Rp. 108.089.919,06 dan tahun 2021 sebesar Rp. 127.296.110,77.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data *Human Capital Cost Factor* dapat diketahui biaya yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan dan meningkatkan penjualan perusahaan dari tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 di dapat nilai sebesar Rp. 15.686.209.223,22 pada tahun 2020 sebesar Rp. 16.793.909.287,54 pada tahun 2021 sebesar Rp. 17.821.616.4666,39.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data *Human Capital Value Added* terjadi peningkatan dari periode 2019-2021. Pada periode 2019 sebesar Rp. 4.84 pada periode 2020 sebesar 5.28 dan pada periode 2021 sebesar 5.50.
5. Pengukuran *Human Capital Return On Investment* pada PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar menunjukkan pengembalian sebesar yaitu: Periode 2019 sebesar 5,41% pada tahun 2020 sebesar 4,74% dan pada tahun 2021 sebesar 5,25%

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan lebih transparan terhadap data keuangan yang diberikan kepada peneliti. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur investasi modal manusia ke perusahaan dan sebagai salah satu pengumpulan data.
2. Lebih memperhatikan jumlah asses yang dihasilkan setiap pertahunnya.

Daftar Pustaka

- [1]. Akbar, Hidayat Wanda Gema Prasadio. 2018 . *Pendekatan Dan Peran Human Capital Untuk Pengelolaan SDM Produktif Yang Berdampak Pada Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Airlangga University
- [2]. Jessua, Claude. 2015. *Kapitalisme Sari Panduan*. Yogyakarta: Percetakan Jalasutra
- [3]. Mukminin, Amirul. 2017. *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- [4]. Putra, Martin S. Nyoman TH., dan Made AW. 2017. *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Customer Capital dan Good Corporate Governance terhadap Profitabilitas Perusahaan* (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2012-2015). e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1. Vol. 7 No.1.
- [5]. Sukoco, Iwan. Prameswari, Dea. 2017. *Pendekatan Human Capital Untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Lebih Produktif*. Jurnal Adbispreneu
- [6]. Todaro, Michael P. dan Smith, Stephen C. 2011. *Pembangunan Ekonomi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Erlangga.
- [7]. Wijayani, Dianing R. 2017. *Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia* (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di BEI 2012-2014). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga Vol. 2. No. 1.
- [8]. Wirawan, Septiadi. 2017. *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, dan Customer Capital terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tabalong*. Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis STIA Tabalong. Vol.1 No.2