

TEMPLATE/CONTOH REVIEW ARTIKEL

Judul Artikel	PENDEKATAN HUMAN CAPITAL UNTUK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG LEBIH PRODUKTIF
Nama Jurnal	Jurnal AdBispreneur <a href="http://journal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/12921">http://journal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/12921</a>
Volume & Halaman	Vol.2 No.1 dan halaman 93 - 104
Tahun	2017
Penulis	Iwan Sukoco dan Dea Prameswari
Reviewer	Muhammad Fadhlansyah
Tanggal Review	15/05/2020

Latar Belakang	Sumber daya perusahaan adalah semua faktor baik sumber daya yang berwujud ( <i>tangible asset</i> ) maupun yang tidak berwujud ( <i>intangible asset</i> ). <i>Human capital</i> merupakan salah satu komponen utama dari <i>intangible asset</i> yang dimiliki perusahaan. Namun selama ini biasanya penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat <i>tangible asset</i> . Dengan demikian <i>human capital</i> bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Namun <i>human capital</i> justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dalam rangka peningkatan mutu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan, dan juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
Rumusan Masalah	Apakah penggantian nama atau istilah tersebut memang sudah benar-benar dipahami sehingga filosofi pendekatan human capital tersebut dan penerapannya sudah sesuai atau penggantian tersebut hanya sekedar ganti namanya saja, sementara isi dan penerapannya tidak berubah.
Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dengan menggunakan pendekatan Human Capital.
Hipotesis	H1 : Diduga pergantian nama Human Capital dari management sumber daya manusia sesuai dengan penerapannya. H0 : Diduga pergantian nama Human Capital dari management sumber daya manusia tidak sesuai dengan penerapannya.

Metodelogi Penelitian	<p>Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen.</p>
Variabel dan indicator yang digunakan peneliti	<p>Variabel bebas X1 : Human Capital  Variabel terikat Y : Pengelolaan Sumber Daya Manusia</p> <p>Indikator X1 adalah <i>individual capability, individual motivation, the organization climate, workgroup effectiveness</i> dan <i>leadership</i>.</p>
Hasil Penelitian	<p>1. Indikator <i>individual capability</i>  perusahaan memerlukan konsep <i>People Development</i> dimana perusahaan memiliki suatu sistem yang dapat mengakomodir potensi-potensi yang dimiliki pada setiap karyawannya sehingga karyawan memiliki kesempatan karir yang baik, dihargai serta diakui potensi yang dimilikinya yang akan berdampak pada karyawan tersebut terikat terhadap pekerjaan dan perusahaan.</p> <p>2. Indikator <i>individual motivation</i>  perusahaan memiliki penilaian kinerja yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun, Motivasi dalam berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dalam hal ini prestasi yang dituju tersebut dapat terlihat dari hasil penilaian karya yang nantinya akan berdampak kepada reward yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut.</p> <p>3. Indikator <i>the organization climate</i> atau budaya organisasi sangatlah penting dalam menciptakan human capital, perusahaan sudah menjalankan 5 faktor ini dalam budaya organisasi,</p> <p>1) Melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan. 2) Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri. 3) Menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi perusahaan. 4) Adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya. 5) Adanya transfer knowledge dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.</p> <p>4. Pada Indikator <i>workgroup effectiveness</i></p>

	<p>Hal ini menjadi salah satu kriteria untuk merekrut karyawan baru. Perusahaan menyadari, dalam kondisi saat ini tidak cukup seseorang memiliki kemampuan individu yang baik saja, tetapi harus sudah berkembang ke arah kemampuan kerjasama tim yang baik.</p> <p>5. Leadership</p> <p>Perusahaan tidak menuntut karyawannya memiliki karakter ini, Karena leadership yang dimaksudkan yaitu leadership untuk melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tapi jikapun karyawan memiliki karakter ini maka ikut akan menjadi nilai tambah.</p> <p>Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan komponen human capital belum optimal terutama pada aspek <i>individual capability</i> dan <i>individual motivation</i>.</p>
Pembahasan Reviewer	<p>Jurnal penelitian ini detail dalam menjelaskan hasil dan pembahasannya, sehingga orang yang membacanya bisa memahaminya dengan baik dan Peneliti bisa menggunakan 5 komponen dari Human Capital ini dijelaskan dengan cara deskriptif.</p> <p>Tapi terdapat kekurangan pada penelitian ini,</p> <p>1) Tidak adanya saran dari hasil penelitian yang dilakukan.</p>
Kesimpulan Reviewer	<p>1) Perlu adanya saran untuk perusahaan agar bisa lebih baik.</p> <p>2) Bisa lebih dikembangkan lagi dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga bisa terukur seberapa pengaruh komponen human capital terhadap pengembangan sebuah organisasi ataupun perusahaan.</p>

## Referensi

Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk.(Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140-146.