

## ANALISA PENGUKURAN *HUMAN CAPITAL* DENGAN METODE *RETURN ON INVESTMENT* DI PT. MUSTIKA TEMBAKAU BANDUNG

Rahadi Meta Tri Sulaksana

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Sali Al-Aitaam, Jl. Aceng Jl. Ciganitri, Cipagalo, Kec. Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40287, Indonesia

E-mail : rahadimeta@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konstribusi *human capital* di PT. Mustika Tembakau Bandung, dengan menggunakan metode *return on investment*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *return on investment*, yaitu suatu perhitungan untuk menentukan jumlah usaha yang diterima dari penanaman sejumlah modal yang berupa uang atau sumber daya. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode *return on investment*, diketahui untuk karyawan tetap perusahaan mengalami penurunan pada 2022, di mana tingkat pengembalian investasi menurun menjadi 4,37% dari yang sebelumnya 5,12%, sedangkan 2023 mengalami peningkatan menjadi 5,18%. Kemudian untuk karyawan keseluruhan juga menurun pada 2021 ke 2022, dari 5,03% menjadi 4,44% dan mengalami peningkatan lagi di 2023 menjadi 5,28%. Berdasarkan perhitungan aspek *finansial human capital* pada PT. Mustika Tembakau Bandung, dapat diketahui bahwa investasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan menunjukkan hasil yang positif terhadap perkembangan perusahaan. Akan tetapi masih perlu dilakukan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik dan efektif karena jika dilihat dari metode *return on investment* walaupun hasilnya positif tetapi terjadi penurunan dari 2021 ke 2022 meskipun penurunannya tidak terlalu tinggi.

Kata Kunci : *Human Capital, Return on Investment*.

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara sistem integral dari perusahaan. Untuk membangun perusahaan diperlukan *input* yang terdiri dari material, informasi, energi, yang akan diproses melalui mesin, peralatan, *software* sehingga menghasilkan *output* berupa fisik atau jasa yang dikendalikan oleh sumber daya manusia.

*Human capital* merupakan *stock* dari kemampuan dan pengetahuan produktif yang terdapat pada masyarakat. Alfred Marshal pernah berkata “*the most valuable of all capital is that invested in human beings*” (Gary S. Becker, 1992). Dalam hal ini *human*

*capital* merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Pentingnya *human capital* adalah pengetahuan yang ada pada sumber daya manusia merupakan basis penggerak dalam peningkatan produktivitas.

PT. Mustika Tembakau Bandung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi rokok. Setiap tahunnya PT. Mustika Tembakau Bandung mengeluarkan biaya yang besar terhadap sumber daya manusia, sehingga dibutuhkan suatu sistem untuk melakukan pengukuran *human capital* pada perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui kapan pengembalian modal yang akan diberikan sumber daya manusia, dimana sistem yang dimaksud adalah melakukan analisis terhadap sumber daya manusia tersebut dengan menggunakan metode *return on investment* untuk mengukur sejauh mana tingkat

pengembalian yang diberikan karyawan terhadap perusahaan agar mencapai profitabilitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengembalian investasi dari setiap pengeluaran yang dilakukan oleh PT. Mustika Tembakau Bandung.

## 2. Kajian Pustaka

Menurut Mark L. Lengnick Hall (2003) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur.

Menurut Heckman James (Enterprise Magazine, 15 November 2010) mendefinisikan *human capital* sebagai segala sesuatu mengenai manusia (tenaga kerja), intelektual, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Tenaga kerja adalah usaha fisik atau mental yang di keluarkan karyawan untuk mengolah produk dan menyediakan jasa. Menurut Hermein Nasution (2008) mengatakan bahwa sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integral perusahaan.

Menurut Fit-E.N.S. (2019) pengertian *human capital* dapat dijelaskan sebagai suatu kombinasi dari faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Sifat sifat seseorang yang dibawanya sejak lahir ke dalam pekerjaan, intelegensi, energi, sikap yang secara umum positif, reabilitas, komitmen.
- b. Kemampuan seseorang untuk belajar, bakat, imajinasi, kreativitas, dan apa yang sering disebut sebagai *street smart* (akal kecerdasan).
- c. Motivasi seseorang untuk berbagi informasi dan pengetahuan, semangat tim dan orientasi tujuan.

*Human capital* merupakan konsep yang menjelaskan manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan *asset* yang penting dan beresensi yang memiliki sumbangan terhadap

pengembangan dan pertumbuhan sama seperti halnya *asset* fisik seperti mesin dan modal kerja. Sikap, *skill*, dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya tapi merupakan investasi.

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mustika Tembakau Bandung yang beralamat di Jl. Cibaduyut No 142 Ruko Blok C32 Cibaduyut Kec. Bojongloa Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur *human capital* yang terdapat di perusahaan PT. Mustika Tembakau Bandung.

### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian yang dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Tujuan deskriptif ini adalah untuk menggambarkan atau menguraikan aspek-aspek dalam penentuan modal manusia. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Return On Investment* (ROI) yaitu perhitungan yang memungkinkan suatu usaha untuk menentukan jumlah usaha yang diterima dari penanaman sejumlah modal yang berupa uang atau sumber daya.

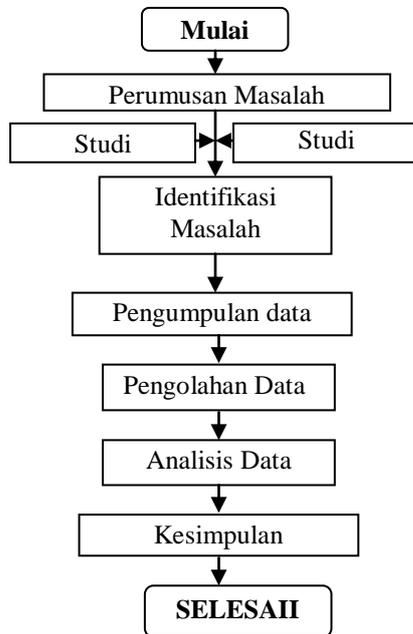
Adapun data yang digunakan adalah terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dan dikumpulkan dengan melakukan observasi, wawancara langsung kepada pimpinan perusahaan maupun dengan pihak yang terkait dalam masalah yang diteliti. Data sekunder diperoleh dari arsip atau dokumen-dokumen perusahaan sebagai rekam kegiatan perusahaan pada masa lalu.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah karyawan PT Mustika Tembakau Bandung yang berjumlah 100. Pengumpulan *sampling* untuk menentukan

jumlah responden dalam pengambilan data menggunakan total sampling.

### 3.4 Sistematika Pemecahan Masalah



Gambar 1. Flow Chart Penelitian

### 3.5 Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari survai di lapangan yang dikumpulkan dari perusahaan PT. Mustika Tembakau Bandung

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap objek yang diteliti guna mendapatkan data dengan observasi, wawancara, dan kuisioner.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Beberapa prosedur yang dapat dilakukan dalam pengolahan data adalah :

#### 1. Menghitung *Revenue per Employee*

Rasio antara SDM dan *financial* diukur dengan *revenue per employee*. Ukuran ini mengukur bagaimana karyawan di PT. Mustika Tembakau Bandung dapat memberikan kontribusi finansial berupa jumlah penjualan terhadap atau bagaimana tenaga administratif memberi kontribusi terhadap perusahaan. *Revenue per employee* dapat dihitung dengan rumus :

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

#### 2. Menghitung *Human Capital of Cost Factor* (HCCF)

*Human capital cost factor* merupakan ukuran dasar dari produktivitas manusia dengan menganalisis seberapa banyak biaya yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan sejumlah penjualan. Adapun perhitungan *human capital cost factor* adalah sebagai berikut :

$$\text{HCCF} = \text{Remunerasi} + \text{Temporer} + \text{Turn Over}$$

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.

#### 3. Menghitung *Human Capital Value Added* (HCVA)

*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:

$$\text{HCVA} = \text{Value Added} / \text{Human Capital}$$

Di mana:

$$\text{Value added} = \text{Beban penjualan} + \text{Biaya lain} - (\text{Total penjualan})$$

$$\text{Human capital} = \text{Beban karyawan}$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka apabila hasil dari persamaan 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*.

4. Menghitung *Human Capital Return on Investment* (HCROI)

Ukuran ini diperoleh dengan membandingkan penjualan yang telah dilakukan dikurangi total biaya, kompensasi dan *benefit cost* terhadap pembayaran kompensasi (*pay*) dan *cost benefit*. Ukuran ini dirumuskan menjadi:

$$HCROI = \frac{revenue - (expense - pay \text{ and } benefit)}{Pay \text{ and } benefit}$$

Berdasarkan rumus di atas, nilai resiko dan dapat diatur dengan memaksimalkan nilai organisasi atau penilaian kemampuan perusahaan/lembaga untuk menutupi pengeluaran, biaya kompensasi dan *benefit cost*. Ukuran ini dirumuskan jadi :

$$HCROI = ( Operating Profit + Employment Cost ) / Employment Cost$$

Di mana:

*Operating Profit* = Laba perusahaan

*Employment Cost* = Biaya karyawan

**4. Hasil Penelitian**

Untuk memperoleh data yang akurat dapat dipercaya kebenarannya dan relevan dengan masalah yang diteliti dan agar dapat tersusunnya karya ilmiah ini tentunya sangat memerlukan teknik-teknik pengumpulan data.

1. Teknik dokumentasi, dengan cara mengumpulkan data sekunder yang telah terdokumentasi dengan baik yaitu data keuangan PT. Mustika Tembakau Bandung.
2. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data berdasarkan *literature* yang berhubungan dengan *human capital*, manajemen sumber daya manusia, metode *Return On Investment* (ROI) dan mempelajari penelitian terdahulu.
3. Teknik wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan, khususnya dengan bagian keuangan dan *Human Resources Development* (HRD).

4. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengidentifikasi faktor yang berkaitan dengan penelitian

**4.1 Revenue per Employee**

*Revenue per employee* merupakan rasio antara biaya SDM dengan *financial* yang berguna untuk mengukur karyawan dalam memberikan kontribusi finansial berupa jumlah penjualan. Total jumlah penjualan pada tahun 2021 sebesar Rp11.534.000.000, untuk tahun 2022 sebesar Rp. 10.800.000.000, dan untuk tahun 2023 sebesar Rp. 14.400.000.000, sedangkan jumlah karyawan tetap tahun 2020 berjumlah 48 orang, tahun 2021 berjumlah 34 orang, dan tahun 2022 berjumlah 23 orang, dengan rumus:

$$Revenue \text{ per } Employee = \frac{TotalPenjualan}{JumlahKaryawanTetap}$$

Sehingga dapat diketahui *Revenue per Employee* sebagai berikut:

1. Tahun 2021

$$Revenue \text{ per } Employee = \frac{Rp11.534.000.000}{48 \text{ orang}} = Rp. 240.291.667/orang$$

2. Tahun 2022

$$Revenue \text{ per } Employee = \frac{Rp. 10.800.000.000}{34 \text{ orang}} = Rp. 317.647.058,82/orang$$

3. Tahun 2023

$$Revenue \text{ per } Employee = \frac{Rp. 14.400.000.000}{23 \text{ orang}} = Rp. 626.086.956,52/ \text{ orang}$$

Hasil rekapan *revenue per employee* dari 2021-2023 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1  
Hasil *Revenue per Employee* pada PT. Mustika Tembakau Bandung

Tahun	Total Penjualan	Revenue per Employee
2021	Rp 11.534.000.000,00	Rp 240.291.666,67/ Orang
2022	Rp 10.800.000.000,00	Rp 317.647.058,82/ Orang
2023	Rp 14.400.000.000,00	Rp 626.086.956,52/ Orang

Sumber : Pengolahan Data

#### 4.2 Human Capital Cost Factor (HCCF)

*Human capital cost factor* merupakan ukuran dasar dari produktivitas manusia dengan menganalisis seberapa banyak biaya yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan sejumlah penjualan. Adapun perhitungan *human capital cost factor* yang dapat dihasilkan oleh karyawan PT. Mustika Tembakau Bandung dapat dilihat dari pengukuran sebagai berikut:

##### 1. Tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{HCCF} &= \text{Remunerasi} + \text{Temporer} + \text{Turn Over} \\ &= \text{Rp. 1.949.400.000} + \text{Rp. 15.000.000} + \\ &\quad \text{Rp. 27.000.000} \\ &= \text{Rp. 1.991.400.000} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata-rata} &= \text{Rp. 1.991.400.000} / 171 \\ &= \text{Rp. 11.645.614} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata-rata Karyawan Tetap} \\ &= \text{Rp. 1.991.400.000} / 48 \\ &= \text{Rp. 41.487.500} \end{aligned}$$

##### 2. Tahun 2022

$$\begin{aligned} \text{HCCF} &= \text{Remunerasi} + \text{Temporer} + \text{Turn Over} \\ &= \text{Rp. 1.869.600.000} + \text{Rp. 16.200.000} + \\ &\quad \text{Rp. 25.350.000} \\ &= \text{Rp. 1.911.150.000} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata-rata} &= \text{Rp. 1.911.150.000} / 164 \\ &= \text{Rp. 11.653.354} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata-rata Karyawan Tetap} \\ &= \text{Rp. 1.911.150.000} / 34 \\ &= \text{Rp. 56.210.294} \end{aligned}$$

##### 3. Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{HCCF} &= \text{Remunerasi} + \text{Temporer} + \text{Turn Over} \\ &= \text{Rp. 2.052.000.000} + \text{Rp. 17.280.000} + \\ &\quad \text{Rp. 30.200.000} \\ &= \text{Rp. 2.099.480.000} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata-rata} &= \text{Rp. 2.099.480.000} / 180 \\ &= \text{Rp. 11.663.778} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biaya Personal Rata-rata Karyawan Tetap} \\ &= \text{Rp. 2.099.480.000} / 23 \\ &= \text{Rp. 91.281.739} \end{aligned}$$

#### 4.3 Human Capital Value Added (HCVA)

*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:

$$\text{HCVA} = \text{Value Added} / \text{Human Capital}$$

Di mana:

$$\text{Value added} = (\text{Total penjualan}) - \text{Beban penjualan} + \text{Biaya lain}$$

$$\text{Human Capital} = \text{Beban karyawan}$$

##### 1. Tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{Value Added} &= \text{Rp. 11.534.000.000} - \\ &\quad (\text{Rp. 30.000.000} + \text{Rp. 6.600.000}) \\ &= \text{Rp. 11.497.400.000} \end{aligned}$$

$$\text{Human Capital} = \text{Rp. 615.600.000}$$

$$\text{Human Capital Value Added} = \text{Value Added} / \text{Human Capital}$$

$$\begin{aligned} \text{Human Capital Value Added} &= \text{Rp. 11.497.400.000} / \\ &\quad \text{Rp. 615.600.000} \\ &= \text{Rp 18,677} \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp 18,677.

##### 2. Tahun 2022

$$\begin{aligned} \text{Value Added} &= \text{Rp. 10.800.000.000} - \\ &\quad (\text{Rp. 42.000.000} + \text{Rp. 10.200.000}) \\ &= \text{Rp. 10.768.200.000} \end{aligned}$$

$$\text{Human Capital} = \text{Rp. 944.640.000}$$

$$\text{Human Capital Value Added} = \text{Value Added} / \text{Human Capital}$$

$$\begin{aligned} \text{Human Capital Value Added} &= \text{Rp. 10.768.200.000} / \\ &\quad \text{Rp. 944.640.000} \\ &= \text{Rp 11,399} \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp 11,399.

##### 3. Tahun 2013

$$\begin{aligned} \text{Value Added} &= \text{Rp. 14.400.000.000} - \\ &\quad (\text{Rp. 48.000.000} + \text{Rp. 12.000.000}) \\ &= \text{Rp. 14.364.000.000} \end{aligned}$$

$$\text{Human Capital} = \text{Rp. 1.036.800.000}$$

$$\text{Human Capital Value Added} = \text{Value Added} / \text{Human Capital}$$

$$\begin{aligned} \text{Human Capital Value Added} &= \text{Rp. 14.364.000.000} / \\ &\quad \text{Rp. 1.036.800.000} \\ &= \text{Rp 13,854} \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp 13,854.

Hasil rekapan *human capital value added* dari 2021-2023 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2  
Hasil *Human Capital Value Added* pada  
PT. Mustika Tembakau Bandung

Tahun	<i>Human Capital Value Added</i>
2021	Rp 18,677/orang
2022	Rp 11,392/orang
2023	Rp 13,854/orang

Sumber : Pengolahan Data

#### 4.4 *Human Capital Return On Investment*

Dalam pengukuran ini akan diukur pelaksanaan program pengembalian investasi oleh karyawan kepada perusahaan, pengukuran ini dinyatakan dalam bentuk persentase. Persentase tersebut menunjukkan pengembalian investasi yang mungkin diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Adapun perhitungan *human capital return on investment* yang dapat dihasilkan oleh karyawan PT. Mustika Tembakau Bandung dapat dilihat dari pengukuran sebagai berikut:

##### 1. Tahun 2021

$$\text{HCROI} = \frac{\text{revenue} - (\text{expense} - \text{remunerasi})}{\text{remunerasi}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 11.534.000.000} - (\text{Rp. 3.500.000.000} - \text{Rp. 1.949.400.000})}{\text{Rp. 1.949.400.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{9.983.400.000}{\text{Rp. 1.949.400.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI}_{\text{Karyawan Tetap}} = 5,1213 \times 100\%$$

$$\text{HCROI}_{\text{Karyawan Tetap}} = 0,0512\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{revenue} - (\text{expenses} - \text{HCCF})}{\text{HCCF}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 11.534.000.000} - (\text{Rp. 3.500.000.000} - \text{Rp. 1.991.400.000})}{\text{Rp. 1.991.400.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 10.025.400.000}}{\text{Rp. 1.911.150.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = 5,034 \%$$

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memperoleh pendapatan keuntungan sekitar 5,034 kali dari yang diinvestasikan kepada karyawan. HCROI merupakan uang yang dihasilkan dibandingkan dengan uang yang diinvestasikan.

##### 2. Tahun 2022

$$\text{HCROI} = \frac{\text{revenue} - (\text{expense} - \text{remunerasi})}{\text{remunerasi}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 10.800.000.000} - (\text{Rp. 4.366.189.000} - \text{Rp. 1.869.600.000})}{\text{Rp. 1.869.600.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{8.303.411.000}{\text{Rp. 1.869.600.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI}_{\text{Karyawan Tetap}} = 4,441 \times 100\%$$

$$\text{HCROI}_{\text{Karyawan Tetap}} = 0,0444\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{revenue} - (\text{expenses} - \text{HCCF})}{\text{HCCF}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 10.800.000.000} - (\text{Rp. 4.366.189.000} - \text{Rp. 1.911.150.000})}{\text{Rp. 1.911.150.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 8.344.961.000}}{\text{Rp. 1.911.150.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = 4,366\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memperoleh pendapatan keuntungan sekitar 4,366 kali dari yang diinvestasikan kepada karyawan. HCROI merupakan uang yang dihasilkan dibandingkan dengan uang yang diinvestasikan.

##### 3. Tahun 2023

$$\text{HCROI} = \frac{\text{revenue} - (\text{expense} - \text{remunerasi})}{\text{remunerasi}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 14.400.000.000} - (\text{Rp. 5.622.890.000} - \text{Rp. 2.052.000.000})}{\text{Rp. 2.052.000.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 10.829.110.000}}{\text{Rp. 2.052.000.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI}_{\text{Karyawan Tetap}} = 5,277 \times 100\%$$

$$\text{HCROI}_{\text{Karyawan Tetap}} = 0,0528\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{revenue} - (\text{expenses} - \text{HCCF})}{\text{HCCF}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 14.400.000.000} - (\text{Rp. 5.622.890.000} - \text{Rp. 2.099.480.000})}{\text{Rp. 2.099.480.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Rp. 10.876.590.000}}{\text{Rp. 2.099.480.000}} \times 100\%$$

$$\text{HCROI} = 5,181 \%$$

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memperoleh pendapatan keuntungan sekitar 5,181 kali dari yang diinvestasikan kepada karyawan. HCROI merupakan uang yang dihasilkan dibandingkan dengan uang yang diinvestasikan.

## 5. Kesimpulan dan Rekomendasi

### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan, apabila nilai rasio tinggi, maka pelaksanaan program *human capital* yang dilakukan baik, hal ini berarti setiap kerja penuh karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap penjualan. Pengukuran *human capital return on investment* menunjukkan bahwa pengembalian investasi oleh karyawan tinggi kepada PT. Mustika Tembakau Bandung, dimana *human capital return on investment* pada 2021 sebesar 5,034% namun pada 2022 mengalami penurunan sebesar 4,37% dan pada 2023 mengalami kenaikan sebesar 5,18 %.

### 5.2 Rekomendasi

Sebaiknya perusahaan menghitung jumlah aset yang dihasilkan oleh tiap karyawan dan menjadi acuan evaluasi untuk peningkatan kinerja pada PT. Mustika Tembakau Bandung yang diinvestasikan berkontribusi positif kepada perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Allen, Booz Hamilton. 2005. *Geospatial Interoperability Return on Investment Study*. National Aeronautics and Space Administration Geospatial Interoperability Office
- Becker, Garry. S. 1992. *Human Capital : A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. Chicago : The University of Chicago.
- Fit, E. N. S. 2019. Penguatan Literasi Perubahan Iklim di Kalangan Remaja. *Jurnal Abadimas Adi Buana*, 3. (1), 39–42.
- Hasibuan, Malaya. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heckman, James J. 2000. “Policies to Foster Human Capital.” *Research in Enterprise Magazine*. 54, No. 1: 3-56
- Lengnick-Hall, Mark L., & Moritz, S. 2003. The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function. *Journal of Labor Research*, 24 (3), 365-379.
- Malik, Nazaruddin. 2008. *Strategi Manajemen Suber Daya Manusia Berorientasi Investasi menuju Bangsa yang Berdaya Saing*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Marimuthu, Maran. 2009. *Human Capital Development and Its impact Firm Performance: Evidence from Development Economics*. Malaysia : the University Tuanku Abdul Rahman.
- Mirza, Audy. 2010. *Pengukuran Sumber Daya Manusia sebagai Human Capital di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Nasution, Harmein. 2008. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan : USU Press.
- Sinulingga, Sukaria. 2012. *Metode Penelitian*, edisi 2. Medan : USU Press.
- Sunardi, Oki .2008. *Training Return On Invesment: Suatu Perspektif dalam Mengevaluasi Keefektifan Program Pelatihan*. Jakarta : Universitas Bunda Mulia.
- Stockey, Derek. 2003. “*Human Capital Concept – Definition and Explanation*”,
- Wahjosoedibjo, Anton S. 2009. *The Role of Senior Leadership in Human Capital and Talent Management*. Penang – Malaysia : Presented at the 36th ARTDO International Conference