
PENGUKURAN HUMAN KAPITAL KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE RETURN ON INVESTMENT DI PT. XYZ TANJUNG MORAWA MEDAN

Oleh

Jonperson Tamba¹, Refiza², Rizkha Rida³

^{1,2,3} Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik Industri, Universitas Al-Azhar Medan

Email: ³rizkharida26@gmail.com

Article History:

Received: 25-07-2025

Revised: 02-08-2025

Accepted: 28-08-2025

Keywords:

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

Abstract: PT. XYZ merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minuman, penelitian ini dilatar belakangi karena belum adanya sistem penilaian dalam kinerja karyawan yang bertujuan untuk menghitung tingkat pengembalian investasi oleh karyawan. Tingginya biaya sumber daya manusia pada PT. XYZ merupakan faktor untuk merancang sistem dalam pengukuran tingkat pengembalian investasi dengan return on invesment. Oleh karena itu perlunya dirancang sistem untuk melihat tingkat pengembalian investasi oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan PT. XYZ, adapun langkah-langkah untuk melakukan pengukuran return on investment adalah melakukan pengukuran revenue per employee, pengukuran human capital cost factor, pengukuran human capital value added, pengukuran human capital return on investment menggunakan data biaya yang telah dikeluarkan perusahaan kepada karyawan, biaya-biaya tersebut adalah biaya remunerasi, biaya turn over dan biaya temporer. Hasil dari pengukuran return on invesment pada PT. XYZ menunjukkan pengembalian investasi yang mungkin diperoleh pada tahun 2017 sebesar 367,08 %, tahun 2018 sebesar 363,63 % dan tahun 2019 sebesar 337,6 %. Dari hasil pengukuran terhadap sumber daya manusia diperoleh bahwa sistem pengukuran return on investment menunjukkan pengembalian investasi oleh sumber daya manusia terhadap PT. XYZ sangat tinggi dilihat pada tahun 2017, 2018 dan 2019

PENDAHULUAN

Human capital merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh semua manusia dan sangat bernilai apabila dapat dikembangkan secara baik, tepat dan terintegrasi yang dapat menjadikan suatu investasi. Rekrutmen dan Pelatihan merupakan investasi sumber daya manusia yang paling penting. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam segala hal yang menyangkut kegiatan perusahaan, walaupun alat-alat yang digunakan canggih dengan teknologi tinggi, namun tanpa peran sumber daya manusia yang berkualitas,

profesional dan terlatih maka sebuah bisnis tidak akan berkembang baik. Pengukuran sumber daya manusia terhadap *human capital* merupakan suatu hubungan yang sejalan.

PT. XYZ Tanjung Morawa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan minuman dalam kemasan botol. Selama ini Perusahaan belum pernah mengukur *human capital* dan pengembalian investasi dari sumber daya manusia atas biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia sehingga perusahaan tidak tahu seberapa besar tingkat pengembalian (*return*) investasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Menyikapi hal tersebut maka diperlukan suatu langkah untuk mengetahui tingkat pengembalian insvestasi yang diberikan karyawan pada perusahaan dengan menggunakan metode *return on investment*.

Metode *Return On Invesment* adalah pengukuran yang menunjukkan pengembalian insvestasi yang mungkin diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran ini dinyatakan dalam bentuk persentase. Persentase tersebut menunjukkan pengembalian yang mungkin diperoleh dalam jangka waktu tertentu

Maka, berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul "Pengukuran *Human Capital* Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Return On Investment*"

LANDASAN TEORI

Sumber daya perusahaan adalah semua faktor baik sumber daya yang berwujud (*tangible asset*) maupun yang tidak berwujud (*intangibile asset*). *Human capital* merupakan salah satu komponen utama dari *intangibile asset* yang dimiliki perusahaan. Namun selama ini biasanya penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat *tangible asset*. Dengan demikian *human capital* bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Namun *human capital* 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

Ukuran finansial *human capital* terdiri atas ukuran *Return on Investment* (ROI). ROI dalam *human capital* menurut Fitz-End dapat dilihat dari:

a. *Revenue per employee*

Rasio antara SDM dan *financial* diukur dengan *revenue per employee*. Ukuran ini mengukur bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi finansial berupa jumlah penjualan atau bagaimana tenaga administrative memberi kontribusi terhadap perusahaan.

b. *Human Capital Revenue Factor* (HCRF)

Hal ini merupakan ukuran dasar dari produktivitas manusia dengan menganalisis berupa banyak waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah penjualan

c. *Human Economic Value Added*

(HEVA) Dalam perhitungan HEVA aspek SDM berupa banyak jam kerja penuh (*full time*) yang telah dilakukan oleh karyawan dapat menghasilkan laba bersih setelah *cost of capital*.

d. *Human Capital Cost Factor* (HCCF)

Ukuran dasar dari produktivitas manusia dengan menganalisis seberapa banyak biaya yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan sejumlah penjualan. Dalam menghitung besaran HCCF ini maka perlu diketahui konsep-konsep mengenai *cost of capital*.

e. *Human Capital Value Added* (HCVA)

Tujuan dari ukuran ini adalah untuk mengetahui keuntungan yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya *human capital value added* maka dapat menunjukkan berapa banyak nilai tambah yang dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. *Human capital value added* diperoleh dari rasio pengurangan penjualan dengan total pengeluaran dan kompensasi dan *benefit cost* per jumlah waktu penuh yang diberikan oleh karyawan.

$$HCVA = \frac{\text{Value Added}}{\text{Human capital}}$$

f. *Human Capital Return on Investment* (HCROI)

Menunjukkan pengembalian investasi yang mungkin diperoleh dalam jangka waktu tertentu, pengukuran ini dinyatakan dalam bentuk persentase. Persentase tersebut menunjukkan pengembalian investasi yang mungkin diperoleh dalam jangka waktu tertentu. 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:

$$HCROI = \frac{\text{Revenue} - (\text{expenses} - \text{Remunerasi})}{\text{remunerasi}} \times 100\%$$

METODOLOGI PENELITIAN

a. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada semester ganjil tahun ajaran 2019/2020 di PT Sinar Sosro Yang bergerak di bidang pengolahan minuman teh botol di Jln. Raya Medan Tanjung Morawa, Km 14,5, Limau Manis, Tj. Morawa, Kab Deli Serdang, Sumatera Utara 20362 Indonesia

Tahapan-Tahap Metodologi Penelitian

Adapun tahap-tahap metodologi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat pengembalian investasi per tenaga kerja (*revenue per employee*) yang diperoleh perusahaan.
2. Mengetahui *human capital cost factor* di PT. XYZ .
3. Mengetahui nilai tambah (HCVA) yang dihasilkan oleh *human capital* di PT. XYZ .
4. Mengetahui tingkat pengembalian investasi (*return on investment*) yang diperoleh perusahaan.

Gambaran Umum Perusahaan

Pembentukan perusahaan Sosro tidak lepas dari sejarah terciptanya Teh Botol yang diciptakan oleh keluarga Sosrodjojo. Tahun 1940, Keluarga Sosrodjojo memulai usahanya di sebuah kota kecil bernama Slawi di Jawa Tengah. Pada saat memulai bisnisnya, produk yang dijual adalah teh kering dengan merek Teh Cap Botol dimana daerah penyebarannya masih di seputar wilayah Jawa Tengah. Tahun 1953, Keluarga Sosrodjojo mulai memperluas

bisnisnya dengan menambah ke Ibukota Jakarta untuk memperkenalkan produk Teh Cap Botol yang sudah sangat terkenal di daerah Jawa Tengah.

Pada tahun 1969 muncul gagasan untuk menjual teh siap minum (*ready to drink tea*) dalam kemasan botol, dan pada tahun 1974 didirikan PT Sinar Sosro. PT. XYZ cabang Deli Serdang merupakan salah satu cabang perusahaan yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara, Bapak Kaharuddin Nasution, pada tanggal 28 Juli 1984.

Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Pengumpulan data

Data yang diperlukan pada penelitian di PT. XYZ pada pengukuran *human capital* karyawan dengan metode *return on investment* yaitu data seperti: Total penjualan dalam setahun, jumlah karyawan dalam setahun, biaya remunerasi, biaya kontingensi, biaya turn over, dan biaya pokok penjualan.

Tabel 5.1. Data Pendapatan, Biaya Pokok Penjualan dan Biaya Total Remunerasi

Tahun	Revenue (Rp)	Biaya Pokok Penjualan (Rp)	Biaya Total Remunerasi (Rp)	Biaya Tenaga Temporer (Rp)
2017	3.756.003.860.000	166.145.220.000	9.806.107.770	1.633.323
2018	3.564.157.753.000	164.638.827.000	9.374.450.412	1.600.428
2019	3.354.603.413.000	144.556.537.400	9.536.510.120	1.308.241

Tabel 5.2 Data *Turn Over*, dan Jumlah Karyawan

Tahun	Biaya <i>Turn Over</i> (Rp)	Jumlah Karyawan Tetap (orang)	Jumlah Karyawan Tidak Tetap (orang)
2017	625.254.600	262	6
2018	585.860.800	258	5
2019	423.316.754	250	7

Tabel 5.3. Data *Human Capital Value Added*

Tahun	Revenue (Rp)	Beban Penjualan (Rp)	Biaya Lain-Lain (Rp)	Beban karyawan (Rp)
2017	3.756.003.860.000	2.157.601.110.388	4.281.074.838	1.843.265.136,34
2018	3.564.157.753.000	2.063.101.016.217	3.842.265.052	2.004.607.318,34
2019	3.354.603.413.000	2.101.200.307.537	4.550.105.153	2.255.100.728,74

Pengolahan Data

Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan metode *return on investment*. Pada tahap ini dilakukan pengolahan data seperti perhitungan *revenue per employe*, *human capital cost factor* (HCCF), *human capital value added* (HCVA), dan *human capital return on investment* (HCROI).

Analisis Dan Interpretasi

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap *revenue per employee* dapat dilihat total penjualan yang dapat dihasilkan dari jumlah karyawan pada tahun 2017-2019 pada tabel 6.1.

Tabel 6.1. Hasil perhitungan *Revenue per Employee*

Tahun	Total Penjualan	Jumlah karyawan	<i>Revenue per employee</i> (Rp)
2017	Rp 3.756.003.860.000	268	Rp 14.014.939.776
2018	Rp 3.754.157.753.000	263	Rp 13.551.930.620
2019	Rp 3.354.603.413.000	257	Rp 13.052.931.568

Hasil perhitungan *revenue per employee* menunjukkan bagaimana karyawan memberikan kontribusi *financial* berupa jumlah penjualan pada PT. XYZ .

Penentuan hasil *human capital cost factor* sangat dipengaruhi oleh besarnya biaya remunerasi yang merupakan nilai tambah perusahaan yang dapat dilihat dari data gaji dan imbalan keseluruhan yang didapatkan oleh karyawan.

Hasil perhitungan *human capital cost factor* pada tahun 2017 sampai tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 6.2.

Tabel 6.2. Hasil Human Capital Cost Factor (HCCF) pada PT. XYZ

Tahun	<i>Human Capital Cost Factor</i>
2017	Rp10.432.995.693
2018	Rp9.961.911.640
2019	Rp9.961.131.115

Human Capital Value added (HCVA)

Dari hasil perhitungan HCVA yang telah dilakukan pada tahun 2017-2019 dapat dilihat pada tabel 6.5.

Tabel 6.5. Hasil Perhitungan *Human Capital Value Added*

Tahun	<i>Human Capital Value Added</i>
2017	Rp. 864,83
2018	Rp. 732,27
2019	Rp. 553,79

Human capital Return On Investment (HCROI)

Pengukuran *Human Capital Return On Investment* pada PT. XYZ menunjukkan tingkat pengembalian investasi yang mungkin diperoleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Untuk tahun 2017-2019 dapat dilihat pada tabel 6.6

Tabel 6.6. Tingkat Pengembalian Investasi dari Setiap Karyawan di PT. XYZ

Tahun	HCROI Karyawan Tetap	HCROI Karyawan Keseluruhan
2017	367,08 % (orang)	345,08 %/(orang)
2018	363,63 % (orang)	342,25 % (orang)
2019	337,60 % (orang)	323,25 % (orang)

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan *revenue per employee* karyawan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Walaupun terjadi penurunan dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Pada tahun 2017 sebesar Rp. 14.014.939.776/orang, tahun 2018 yaitu sebesar Rp.13.551.930.620/orang dan tahun 2019 sebesar Rp.13.052.931.568/orang, akan tetapi

karyawan tetap memberikan kontribusi finansial berupa jumlah penjualan kepada perusahaan.

2. Dari hasil perhitungan *human capital cost factor* dapat diketahui biaya yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan dan meningkatkan penjualan perusahaan dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Pada tahun 2017 didapat nilai sebesar Rp. 38.928.088/orang, pada tahun 2018 didapat nilai sebesar Rp. 37.877.991/orang dan tahun 2019 didapat nilai sebesar Rp. 38.759.265/orang. Hal ini menunjukkan nilai *turn over* yang harus dikeluarkan perusahaan.
3. Hasil perhitungan HCVA terjadi penurunan dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Pada tahun 2017 sebesar Rp. 864,83. Hal ini menunjukkan bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp. 864,83. Hasil perhitungan HCVA pada tahun 2018 sebesar Rp. 732,27. Hal ini menunjukkan bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp. 732,27. Kemudian hasil perhitungan HCVA pada tahun 2019 sebesar Rp. 553,79. Hal ini menunjukkan bahwa Rp.1 yang diinvestasikan dalam *human capital* akan memberikan kontribusi ke perusahaan sebesar Rp. 553,79.
4. Pengukuran *human capital return on investment* pada PT. XYZ menunjukkan pengembalian investasi yang mungkin diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Tahun 2017 besarnya HCROI 345,08%, tahun 2018 HCROI sebesar 342,25% dan tahun 2019 HCROI sebesar 323,25%. Nilai HCROI merupakan persentase nilai uang yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai uang yang diinvestasikan. Dari hasil yang didapat diketahui bahwa uang yang diinvestasikan berkontribusi positif kepada perusahaan

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan *revenue per employee* karyawan memberikan kontribusi positif berupa penjualan kepada perusahaan. Maka disarankan untuk melakukan target penjualan.
2. Dari hasil perhitungan *human capital cost factor* sebaiknya disarankan untuk melakukan efisiensi pengeluaran biaya baik berupa biaya produksi, *maintenance* mesin, biaya perawatan bangunan, alat tulis kantor dan penggunaan daya listrik sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan.
3. Hasil perhitungan HCVA terjadi penurunan dari tahun 2017 sampai tahun 2019 maka dari hasil tersebut dapat ditentukan bahwa perusahaan memiliki keuntungan dari tahun ke tahun.
4. Dari hasil HCROI dapat dilihat jumlah nilai investasi pendirian pabrik tersebut lebih menguntungkan dibandingkan dengan dengan melakukan investasi ke pihak bank.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angela, B., & Michael, A. (2013). *Human Capital Management*, Jakarta: PPM.
- [2] M.Deflin, D., A. Rahim, M., Ikhsan, S., (2014). "Pengukuran *Human Capital* Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Dengan Menggunakan Metode *Return On Investment* pada PT. XYZ." E jurnal TEKNIK INDUSTRI FT USU, Vol. 2. PP. 1-8.
- [3] Jac, F-E., (2009). *The Roi Of Human Capital*, New York: Amacom.
- [4] Kasmawati, Y., (2017). "*Human Capital* Dan Kinerja Karyawan." *Journal of Applied*

- Business and Economics, Vol. 3, 265-280.
- [5] Maria, N., (2017). "Pengukuran *Human Capital* Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Return On Investment Di PT. Surya Mustika Nusantara Ciamis." Jurnal Media Teknologi, Vol. 4.
- [6] Iwan, S., & Dea, P. (2017). "Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management." Jurnal Adbispreneur, Vol.2. Hal 93-104.
- [7] Nadas, L., Indriyani, F., & Astuti, D. (2024). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (HRSC). *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 301–315. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.39>
- [8] Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386.
- [9] Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN