

REKONSTRUKSI NILAI MANUSIA DALAM ORGANISASI ERA DIGITAL DALAM PERSPEKTIF POST-HUMAN CAPITAL

Choirul Anam¹, Ahmad Fairuzabadi², Ardhan Ardiansyah Kawakibi³, Iva Khoiril Mala⁴

Universitas Widya Gama, Indonesia^{1, 2, 3}

Universitas Negeri Malang⁴

Email: anam@widyagama.ac.id¹, fairuz@widyagama.ac.id², kawakibi@widyagama.ac.id³,
iva.mala.feb@um.ac.id⁴

*Email korespondensi: anam@widyagama.ac.id¹

Abstrak

Transformasi digital dan praktik algorithmic management telah mengubah secara fundamental cara organisasi memaknai dan mengelola manusia. Meskipun konsep human capital telah berevolusi dari paradigma ekonomi klasik menuju pendekatan strategis dan digital, literatur arus utama masih didominasi oleh logika instrumental yang menempatkan manusia sebagai aset produktif yang diukur melalui kontribusi ekonomi dan metrik kinerja. Hingga kini, belum terdapat kerangka konseptual integratif yang merekonstruksi human capital dari perspektif ontologis, epistemologis, dan aksiologis dalam konteks organisasi digital. Penelitian ini bertujuan mengembangkan paradigma Post-Human Capital melalui pendekatan integrative review yang diperkaya analisis genealogis dan diskursif kritis. Analisis menelusuri evolusi historis konsep human capital, praktik manajerial digital, serta diskursus organisasi kontemporer. Temuan menunjukkan bahwa digitalisasi tidak secara otomatis menghumanisasi organisasi, tetapi berpotensi memperdalam reduksionisme melalui datafikasi dan objektivikasi pekerja. Sebagai kontribusi teoretis, penelitian ini merekonstruksi human capital ke dalam lima dimensi: human dignity capital, conscious capital, relational capital, cultural-ethical capital, dan digital identity capital. Paradigma ini memperluas pemahaman nilai manusia melampaui kapitalisasi ekonomi menuju kerangka multidimensional yang lebih reflektif, etis, dan berkelanjutan.

Kata kunci: post-human capital, human capital, organisasi digital, manajemen modal manusia, critical management studies

RECONSTRUCTION OF HUMAN VALUES IN ORGANIZATIONS IN THE DIGITAL AGE FROM A POST-HUMAN CAPITAL PERSPECTIVE

Abstract

Digital transformation and algorithmic management practices have fundamentally changed the way organizations perceive and manage people. Although the concept of human capital has evolved from the classical economic paradigm to a strategic and digital approach, mainstream literature is still dominated by instrumental logic that treats people as productive assets measured by economic contributions and performance metrics. To date, there has been no integrative conceptual framework that reconstructs human capital from ontological, epistemological, and axiological perspectives in the context of digital organizations. This study aims to develop a Post-Human Capital paradigm through an integrative review approach enriched by genealogical and critical discursive analysis. The analysis traces the historical evolution of the concept of human capital, digital managerial practices, and contemporary organizational discourse. Findings show that digitization does not automatically humanize organizations but has the potential to deepen reductionism through the datafication and objectification of workers. As a theoretical

contribution, this study reconstructs human capital into five dimensions: human dignity capital, conscious capital, relational capital, cultural-ethical capital, and digital identity capital. This paradigm expands the understanding of human value beyond economic capitalization towards a more reflective, ethical, and sustainable multidimensional framework.

Keywords: *post-human capital, human capital theory, digital organization, algorithmic management, critical management studies*

A. PENDAHULUAN

Konsep *human capital* telah lama menjadi fondasi utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasi. Sejak diperkenalkan secara sistematis oleh Becker (1964), manusia diposisikan sebagai bentuk modal yang dapat diinvestasikan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi untuk menghasilkan peningkatan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Dalam paradigma ini, manusia memiliki nilai sejauh ia mampu menghasilkan *return* ekonomi. Rasionalitas yang mendasarinya bersifat utilitarian dan instrumental: pendidikan adalah investasi, keterampilan adalah aset, dan kompetensi adalah sumber nilai ekonomi (Anam, 2024).

Perkembangan selanjutnya dalam manajemen strategis memperluas posisi *human capital* melalui perspektif *Resource-Based View* yang dipopulerkan oleh Barney (1996). Dalam kerangka ini, sumber daya manusia tidak lagi sekadar faktor produksi, tetapi menjadi sumber keunggulan kompetitif yang bersifat langka, tidak mudah ditiru, dan tidak tergantikan. Pendekatan *Knowledge-Based View* kemudian menegaskan bahwa pengetahuan, kemampuan pembelajaran, dan inovasi kolektif merupakan inti penciptaan nilai organisasi. Evolusi ini menunjukkan pergeseran penting: dari manusia sebagai biaya tenaga kerja menuju manusia sebagai aset strategis (Anam et al., 2024).

Namun demikian, meskipun terjadi perluasan terminologi dan strategi, fondasi epistemologis *human capital* tetap berada dalam logika ekonomi-instrumental. Nilai manusia diukur melalui produktivitas, kinerja, dan kontribusi terhadap output organisasi (Setyawan et al., 2026). Dimensi eksistensial, relasional, dan etis sering kali ter subordinasi oleh sistem pengukuran kuantitatif. Dalam konteks organisasi modern, indikator kinerja utama (KPI), *performance management system*, dan praktik manajemen talenta memperkuat konstruksi manusia sebagai “modal produktif” yang harus dioptimalkan (Robbins & Coulter, 2018).

Dominasi paradigma ini semakin problematis ketika organisasi memasuki lanskap digital. Transformasi digital, otomatisasi, kecerdasan buatan, *machine learning*, serta praktik *algorithmic management* telah mengubah relasi antara manusia dan sistem organisasi (Anam et al., 2025; Anam & Fadilah, 2024). Kinerja tidak lagi dinilai semata oleh atasan manusia, tetapi juga oleh algoritma yang mengolah data perilaku, produktivitas, dan interaksi digital. Dalam ekonomi *platform* dan *gig economy*, identitas profesional tidak lagi melekat pada struktur organisasi tradisional, melainkan pada reputasi digital dan sistem rating. *Human capital* perlahan bergeser menjadi “jejak data” yang dapat dipantau, diukur, dan diperingkatkan.

Kondisi ini memunculkan paradoks epistemologis. Di satu sisi, organisasi semakin bergantung pada kreativitas, inovasi, dan kapasitas adaptif manusia. Di sisi lain, manusia berisiko direduksi menjadi unit data dalam sistem produksi digital yang terotomatisasi. Nilai individu menjadi identik dengan metrik performatif yang terekam dalam sistem analitik. Krisis ini bukan sekadar persoalan teknis, melainkan persoalan ontologis: apakah manusia masih dipahami sebagai subjek otonom, atau sekadar node dalam jaringan data?

Kritik terhadap reduksionisme ini dapat ditelusuri melalui perspektif *postmodern* dan pascastuktural. Foucault (1977) menunjukkan bahwa praktik manajerial modern bukanlah mekanisme netral, melainkan teknologi kuasa yang membentuk subjek melalui disiplin dan pengawasan. Sistem evaluasi kinerja dan metrik organisasi dapat dipahami sebagai mekanisme produksi “subjek produktif”. Lyotard (1984) mengkritik *grand narrative* modernitas yang mengagungkan rasionalitas ekonomi sebagai legitimasi utama institusi sosial. Dalam konteks *human capital*, pertumbuhan dan efisiensi menjadi narasi besar yang jarang dipertanyakan. Sementara itu, Baudrillard (1994) mengingatkan tentang kondisi hiperrealitas, di mana representasi lebih dominan daripada realitas itu sendiri, sebuah situasi yang relevan dalam budaya organisasi digital yang memproduksi citra “talenta unggul” dan *employer branding* simbolik.

Pendekatan dekonstruktif yang diasosiasikan dengan Jacques Derrida membuka ruang untuk membongkar oposisi biner seperti produktif tidak produktif, bernilai tidak bernilai, kompeten–tidak kompeten. Oposisi ini menyembunyikan asumsi ideologis tentang apa yang dianggap sebagai “nilai”. Dengan demikian, kritik *postmodern* tidak bermaksud meniadakan *human capital*, tetapi memperluas dan meradikalisasi pemahamannya. Instrumentalisasi manusia bukanlah keniscayaan ontologis, melainkan konstruksi historis yang dapat direkonstruksi.

Dalam ekonomi digital, kebutuhan akan rekonstruksi tersebut menjadi semakin mendesak. Bentuk kerja baru seperti *remote work*, *platform-based employment*, dan ekonomi berbasis proyek menciptakan relasi kerja yang cair dan fleksibel, namun juga rentan (Abdillah, 2024; Sundari, 2019). Identitas profesional tidak lagi berbasis keanggotaan organisasi, melainkan reputasi digital. Jika nilai manusia hanya ditentukan oleh akumulasi kompetensi teknis dan metrik produktivitas, maka dimensi makna kerja, kesadaran etis, dan relasi sosial berpotensi terabaikan.

Meskipun literatur *human capital* telah berkembang secara signifikan sejak formulasi awal oleh Becker (1964) hingga penguatan dalam *Resource-Based View* oleh Barney (1996) dan *Knowledge-Based View* Grant (1996), sebagian besar kajian masih beroperasi dalam paradigma ekonomi-instrumental. *Human capital* tetap dipahami terutama sebagai aset produktif yang nilainya diukur melalui kontribusi terhadap keunggulan kompetitif, kinerja organisasi, dan return ekonomi (Auzan, 2022; Melnyk et al., 2021; Oliveira & Turčínková, 2019).

Dalam dekade terakhir, penelitian mengenai *human capital* di era digital mengalami ekspansi ke bidang *HR analytics*, *talent analytics*, *algorithmic management*, dan transformasi

digital organisasi (Anam et al., 2024). Namun demikian, perkembangan ini cenderung memperkuat, bukan merevisi, logika instrumental yang mendasari konsep *human capital*. Digitalisasi justru semakin memperhalus proses kuantifikasi manusia melalui metrik data, *predictive analytics*, dan sistem evaluasi berbasis algoritma. Dengan kata lain, literatur kontemporer telah banyak menjawab pertanyaan: “*Bagaimana memaksimalkan nilai ekonomi human capital di era digital?*” Tetapi belum secara memadai menjawab pertanyaan yang lebih fundamental: “*Apa makna nilai manusia ketika organisasi semakin terdigitalisasi dan terotomatisasi?*”.

Kesenjangan utama dalam penelitian ini, pertama literatur *human capital* masih mendasarkan diri pada ontologi manusia sebagai *economic agent* atau *strategic resource*. Bahkan dalam pendekatan strategis mutakhir, manusia tetap direpresentasikan sebagai *capital stock* yang dapat dioptimalkan. Kajian yang secara eksplisit merekonstruksi ontologi manusia sebagai subjek bermartabat dalam sistem digital masih sangat terbatas. Kedua, penelitian *human capital modern* didominasi oleh pendekatan kuantitatif berbasis metrik performa, produktivitas, dan nilai tambah ekonomi. Dimensi reflektif, kesadaran etis, dan makna kerja belum menjadi fokus konseptual utama. Perspektif kritis dan *postmodern*, seperti yang dikembangkan oleh Michel Foucault, Jean-François Lyotard, dan Jean Baudrillard, belum terintegrasi secara sistematis dalam pengembangan teori *human capital*. Ketiga, sebagian besar penelitian masih berorientasi pada *return on investment*, *human capital ROI*, dan peningkatan efisiensi. Nilai manusia jarang diposisikan dalam kerangka martabat, relasi sosial, kesadaran ekologis, atau identitas digital. Padahal, dalam ekonomi *platform* dan *gig economy*, reputasi digital dan jejak data menjadi faktor penentu nilai profesional.

Penelitian ini bertujuan merekonstruksi konsep *human capital* melalui pendekatan *postmodern* dengan menawarkan kerangka *Post-Human Capital* sebagai paradigma alternatif dalam memahami nilai manusia di era digital. Rekonstruksi ini tidak menolak kontribusi teori klasik, melainkan memperluas horizon ontologis, epistemologis, dan aksiologisnya. Secara ontologis, manusia dipahami sebagai subjek bermartabat yang memiliki kesadaran reflektif, bukan sekadar modal produksi. Secara epistemologis, pengetahuan tidak hanya berupa keterampilan teknis, tetapi juga kapasitas kritis dan etis. Secara aksiologis, nilai manusia tidak direduksi pada kontribusi ekonomi, melainkan mencakup dimensi relasional, kultural, dan identitas digital.

Berdasarkan rekonstruksi tersebut, paradigma *Post-Human Capital* dikembangkan melalui lima dimensi utama: (1) *human dignity capital*, (2) *conscious capital*, (3) *relational capital*, (4) *cultural-ethical capital*, dan (5) *digital identity capital*. Model ini berupaya menjembatani rasionalitas ekonomi dengan kesadaran kemanusiaan dalam organisasi digital. Pertanyaan mendasar yang diajukan penelitian ini adalah bagaimana nilai manusia dapat direkonstruksi dalam organisasi era digital tanpa terjebak dalam reduksionisme kapitalisasi ekonomi.

B. KAJIAN PUSTAKA

Evolusi Konseptual *Human Capital* Dari Rasionalitas Ekonomi ke Aset Strategis

Konsep *human capital* berakar pada ekonomi klasik dan berkembang secara sistematis melalui karya Becker (1964), yang memposisikan pendidikan dan pelatihan sebagai investasi yang menghasilkan *return* dalam bentuk peningkatan produktivitas dan pendapatan. Dalam paradigma ini, manusia dipahami sebagai modal yang dapat ditingkatkan nilainya melalui akumulasi kompetensi. Rasionalitas yang mendasari pendekatan ini bersifat utilitarian dan ekonomis: manusia memiliki nilai sejauh mampu berkontribusi terhadap output ekonomi.

Perkembangan selanjutnya dalam manajemen strategis melalui *Resource-Based View* (Barney, 1996) memperluas makna *human capital* sebagai sumber keunggulan kompetitif yang bersifat langka, tidak mudah ditiru, dan tidak tergantikan. Perspektif ini menggeser posisi *human capital* dari sekadar faktor produksi menjadi aset strategis organisasi. Dalam kerangka ini, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kolektif menjadi penentu daya saing jangka panjang.

Lebih lanjut, pendekatan *Knowledge-Based View* menempatkan pengetahuan sebagai sumber utama penciptaan nilai organisasi. *Human capital* tidak lagi sekadar kemampuan teknis individual, tetapi juga kapasitas pembelajaran, inovasi, dan transfer pengetahuan. Di era digital, konsep ini berkembang ke arah *human capital analytics*, di mana data dan metrik digunakan untuk mengukur kontribusi manusia terhadap kinerja organisasi.

Meskipun terjadi evolusi terminologi dan strategi, fondasi epistemologisnya tetap berada dalam logika instrumental: manusia dinilai berdasarkan kontribusi ekonomi dan performatifnya. Dimensi eksistensial, etis, dan relasional sering kali tereduksi oleh sistem pengukuran kuantitatif.

Kritik *Postmodern* terhadap Instrumentalisasi Manusia

Pendekatan *postmodern* memberikan landasan teoretis untuk mengkritik reduksionisme tersebut. Foucault (1977) menunjukkan bahwa praktik manajerial modern tidak netral, melainkan membentuk subjek melalui mekanisme disiplin dan pengawasan. Dalam konteks organisasi, sistem penilaian kinerja, KPI, dan *performance management system* dapat dipahami sebagai teknologi kuasa yang menghasilkan “subjek produktif”.

Lyotard (1984) mengkritik *grand narrative* modernitas yang mengagungkan rasionalitas ekonomi dan kemajuan sebagai legitimasi utama institusi sosial. *Human capital* dalam paradigma modern dapat dilihat sebagai bagian dari narasi besar tentang pertumbuhan dan efisiensi. Kritik ini membuka ruang untuk mempertanyakan asumsi bahwa nilai manusia harus selalu diukur dalam kerangka produktivitas ekonomi.

Baudrillard (1994) memperkenalkan konsep simulakra dan hiperrealitas, di mana representasi menggantikan realitas. Dalam organisasi digital, budaya perusahaan, *employee engagement*, dan *employer branding* sering kali diproduksi sebagai simbol yang dipertontonkan di ruang digital. *Human capital* dalam konteks ini berpotensi menjadi representasi simbolik “talenta unggul” sebagai citra, bukan realitas yang utuh.

Derrida melalui pendekatan dekonstruksi mengajak untuk membongkar oposisi *biner* seperti produktif–tidak produktif, bernilai–tidak bernilai, kompeten–tidak kompeten. Oposisi ini sering kali menyembunyikan asumsi ideologis tentang apa yang dianggap sebagai “nilai”. Dalam konteks *human capital*, dekonstruksi membuka kemungkinan untuk memahami nilai manusia melampaui kategori ekonomi.

Transformasi Digital dan Krisis Ontologis *Human Capital*

Era digital menghadirkan tantangan baru terhadap konsep *human capital*. Otomatisasi, kecerdasan buatan, *machine learning*, dan *algorithmic management* mengubah struktur organisasi dan relasi kerja (Anam et al., 2024). Kinerja pekerja tidak hanya dinilai oleh atasan manusia, tetapi juga oleh sistem algoritmik yang mengolah data perilaku, produktivitas, dan interaksi.

Fenomena ini memunculkan krisis ontologis: apakah manusia masih dipahami sebagai subjek otonom, atau sekadar node dalam jaringan data? Dalam organisasi berbasis *platform* dan *gig economy*, identitas profesional tidak lagi melekat pada struktur organisasi tradisional, tetapi pada reputasi digital dan *rating system*. *Human capital* bergeser menjadi “*digital trace capital*”—jejak data yang menentukan peluang kerja dan legitimasi profesional.

Kondisi ini menunjukkan bahwa definisi *human capital* klasik tidak lagi memadai. Jika nilai manusia hanya diukur melalui metrik produktivitas, maka dimensi kesadaran, makna kerja, dan relasi sosial berpotensi terabaikan. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi ontologis yang menempatkan manusia sebagai subjek bermartabat dalam ekosistem digital.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-konseptual dengan desain *integrative review* yang diperkaya melalui analisis genealogis dan analisis diskursif kritis. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian bukanlah menguji hipotesis empiris, melainkan merekonstruksi secara teoretis konsep *human capital* dalam lanskap organisasi era digital. Dengan demikian, fokus penelitian terletak pada pengembangan paradigma dan perluasan horizon konseptual, bukan pada pengujian statistik terhadap variabel terukur.

Secara epistemologis, penelitian ini berangkat dari paradigma *postmodern*–pascastuktural yang memandang konsep manajerial sebagai konstruksi historis dan diskursif yang dibentuk oleh relasi kuasa, bahasa, serta praktik institusional. Dalam kerangka ini, *human capital* tidak dipahami sebagai entitas netral dan objektif, melainkan sebagai hasil evolusi pemikiran ekonomi dan manajemen yang sarat dengan asumsi normatif. Perspektif ini memungkinkan pembacaan kritis terhadap bagaimana konsep tersebut berkembang, dilegitimasi, dan dipraktikkan dalam organisasi modern maupun digital.

Desain penelitian disusun dalam tiga tahapan utama yang saling terintegrasi. Tahap pertama adalah eksplorasi literatur, yang bertujuan mengidentifikasi perkembangan historis dan konseptual *human capital* dalam berbagai disiplin, mulai dari ekonomi klasik, manajemen strategis, hingga teori organisasi digital. Tahap kedua adalah analisis genealogis, yang

digunakan untuk melacak perubahan makna dan asumsi epistemologis yang mendasari konsep tersebut dari waktu ke waktu. Tahap ketiga adalah rekonstruksi konseptual, yaitu pengembangan model *Post-Human Capital* sebagai respons atas keterbatasan paradigma instrumental yang dominan. Struktur bertahap ini memastikan bahwa model yang dihasilkan memiliki landasan historis, filosofis, dan teoretis yang kuat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder dan berbasis literatur ilmiah serta dokumen konseptual. Sumber data meliputi penelitian jurnal internasional dan nasional terkait *human capital*, *strategic HRM*, *digital workforce*, dan teori organisasi; buku klasik dan kontemporer mengenai manajemen dan ekonomi; literatur filsafat postmodern dan pascastruktural seperti karya Michel Foucault, Jean-François Lyotard, Jean Baudrillard, dan Jacques Derrida; serta dokumen kebijakan dan praktik manajerial digital seperti *performance analytics*, *algorithmic management*, dan model kerja berbasis *platform*. Literatur dipilih berdasarkan relevansi teoretis, kontribusi konseptual, serta signifikansi dalam membentuk diskursus *human capital*.

Pengumpulan literatur dilakukan melalui penelusuran basis data akademik seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar dengan menggunakan kata kunci antara lain *human capital*, *strategic HRM*, *digital workforce*, *postmodern management*, *algorithmic management*, dan *organizational discourse*. Seleksi dilakukan secara *purposif* dengan mempertimbangkan relevansi terhadap evolusi konsep, kontribusi teoretis terhadap pengembangan paradigma, serta kualitas publikasi yang telah melalui proses *peer review*. Prosedur ini tidak mengikuti protokol *systematic literature review* (SLR) yang ketat seperti PRISMA, karena tujuan penelitian adalah sintesis konseptual integratif, bukan pemetaan kuantitatif atas temuan empiris.

Analisis data dilakukan melalui tiga pendekatan yang saling melengkapi. Pertama, analisis genealogis digunakan untuk menelusuri perkembangan historis konsep *human capital*, mengidentifikasi asumsi epistemologis yang mendasarinya, serta memahami relasi kuasa yang membentuk legitimasi konsep tersebut dalam praktik organisasi. Pendekatan ini memungkinkan pembacaan kritis terhadap transformasi makna *human capital* dari paradigma ekonomi klasik menuju manajemen strategis dan organisasi digital.

Kedua, analisis diskursif kritis digunakan untuk mengkaji bagaimana bahasa manajerial membentuk representasi manusia dalam organisasi. Fokus analisis mencakup penggunaan istilah seperti *talent*, *asset*, *performance*, dan *productivity*, serta narasi efisiensi dan daya saing dalam wacana organisasi digital. Melalui pendekatan ini, penelitian mengidentifikasi kecenderungan instrumentalisasi manusia dalam praktik manajemen modern dan bagaimana diskursus tersebut mereproduksi logika kapitalisasi nilai manusia.

Ketiga, hasil analisis genealogis dan diskursif disintesis secara integratif untuk membangun kerangka konseptual baru. Sintesis ini dilakukan dengan mengidentifikasi keterbatasan paradigma instrumental, mengintegrasikan dimensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis, serta merumuskan lima dimensi utama *Post-Human Capital*, yaitu *human*

dignity capital, conscious capital, relational capital, cultural-ethical capital, dan digital identity capital. Proses ini menghasilkan model konseptual yang bersifat normatif-kritis sekaligus aplikatif dalam konteks organisasi era digital.

Dalam penelitian konseptual, validitas tidak diukur melalui uji statistik, melainkan melalui koherensi teoretis, kecukupan literatur, kebaruan konseptual, dan relevansi kontekstual. Koherensi teoretis dicapai melalui konsistensi logis antara argumen, teori, dan model yang diusulkan. Kecukupan literatur memastikan bahwa rekonstruksi konsep didukung oleh rujukan yang luas dan mendalam. Kebaruan konseptual diukur melalui kontribusi terhadap perluasan definisi *human capital*, sementara relevansi kontekstual dinilai dari kesesuaian model dengan dinamika organisasi digital.

Secara metodologis, penelitian ini berada dalam tradisi *critical management studies* dan *management philosophy*, yang berfokus pada refleksi konseptual terhadap praktik manajerial. Pendekatan ini sah dan lazim dalam literatur manajemen tingkat lanjut, khususnya dalam pengembangan paradigma dan model konseptual baru. Penelitian ini tidak bertujuan menghasilkan generalisasi empiris langsung, melainkan menyediakan kerangka teoretis yang dapat diuji lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif maupun kualitatif pada tahap berikutnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dekonstruksi *Human Capital Instrumental*: Temuan Genealogis

Hasil analisis genealogis menunjukkan bahwa konsep *human capital* berkembang melalui tiga fase utama: (1) fase ekonomi-instrumental, (2) fase strategis-organisasional, dan (3) fase digital-analitik. Pada fase pertama, manusia diposisikan sebagai modal investasi yang diukur melalui peningkatan produktivitas dan pendapatan. Nilai manusia direduksi menjadi fungsi ekonomi, selaras dengan rasionalitas neoliberal yang menempatkan efisiensi dan pertumbuhan sebagai tujuan utama organisasi (Karimi, 2024; Sitepu, 2025).

Pada fase kedua, pendekatan strategis memperluas konsep *human capital* menjadi sumber keunggulan kompetitif. Namun, meskipun istilah “aset strategis” terdengar lebih progresif, orientasi dasarnya tetap pada kontribusi terhadap kinerja organisasi. *Human capital* diposisikan sebagai instrumen untuk memenangkan persaingan pasar.

Fase ketiga muncul seiring digitalisasi organisasi. *Human capital* diukur melalui *people analytics, performance dashboard*, dan sistem evaluasi berbasis algoritma (Pettalongi et al., 2025). Dalam konteks ini, manusia semakin dipresentasikan sebagai kumpulan data (*datafied worker*). Hasil analisis menunjukkan bahwa digitalisasi tidak secara otomatis menghumanisasi organisasi; justru ia berpotensi memperdalam instrumentalisasi melalui objektivikasi berbasis data.

Temuan ini mengindikasikan adanya konsistensi epistemologis dalam seluruh evolusi tersebut: manusia tetap ditempatkan dalam kerangka utilitarian. Inilah titik krusial yang memerlukan rekonstruksi.

Diskursus Manajerial dan Produksi Subjek Produktif

Analisis diskursif mengungkap bahwa bahasa manajerial modern sarat dengan terminologi ekonomi: *talent acquisition*, *human asset*, *performance optimization*, dan *return on investment* (Sumartan et al., 2025). Istilah-istilah tersebut bukan sekadar deskriptif, tetapi performatif, ia membentuk cara organisasi memahami manusia.

Dalam praktik organisasi digital, narasi “*agility*”, “*high performance*”, dan “*growth mindset*” sering kali dikonstruksi sebagai standar normatif (Kocak & Pawlowski, 2022). Pekerja didorong untuk terus mengoptimalkan diri, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan meningkatkan nilai pasar mereka. Dalam kerangka Foucaultian, praktik ini dapat dipahami sebagai bentuk *self-disciplining subjectivity*, individu mendisiplinkan dirinya agar sesuai dengan ekspektasi sistem.

Lebih lanjut, dalam era hiperrealitas digital, budaya organisasi sering diproduksi sebagai representasi simbolik melalui media sosial dan *platform* daring (Anggoro et al., 2025). Nilai-nilai seperti “integritas”, “kolaborasi”, dan “inovasi” dipromosikan secara visual, namun belum tentu terinternalisasi secara substantif. Dengan demikian, *human capital* tidak hanya menjadi objek instrumentalisasi, tetapi juga objek simulasi.

Diskusi ini menunjukkan bahwa krisis *human capital* bukan semata-mata persoalan manajerial, melainkan persoalan ontologis tentang bagaimana manusia dipahami dan direpresentasikan dalam organisasi.

Krisis Ontologis di Era Digital: Dari Modal ke Data

Era digital memperkenalkan dimensi baru dalam pengelolaan manusia. Algoritma menentukan penugasan kerja, evaluasi kinerja, bahkan promosi. Dalam sistem berbasis platform, reputasi pekerja dibentuk oleh rating dan jejak digital (Pietrzak & Takala, 2021; Tai Chui, 2022). Identitas profesional menjadi terfragmentasi dan bergantung pada persepsi publik daring.

Temuan konseptual menunjukkan bahwa *human capital* klasik tidak memadai untuk menjelaskan fenomena ini. Jika sebelumnya nilai manusia diukur melalui kompetensi, kini nilai tersebut juga ditentukan oleh visibilitas digital dan legitimasi algoritmik. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar: apakah manusia masih menjadi subjek, atau telah menjadi objek sistem digital?

Krisis ontologis ini membuka ruang bagi paradigma *Post-Human Capital*, yang berupaya mengembalikan manusia sebagai subjek bermartabat dalam ekosistem teknologi.

Rekonstruksi Konseptual: Lima Dimensi Post-Human Capital

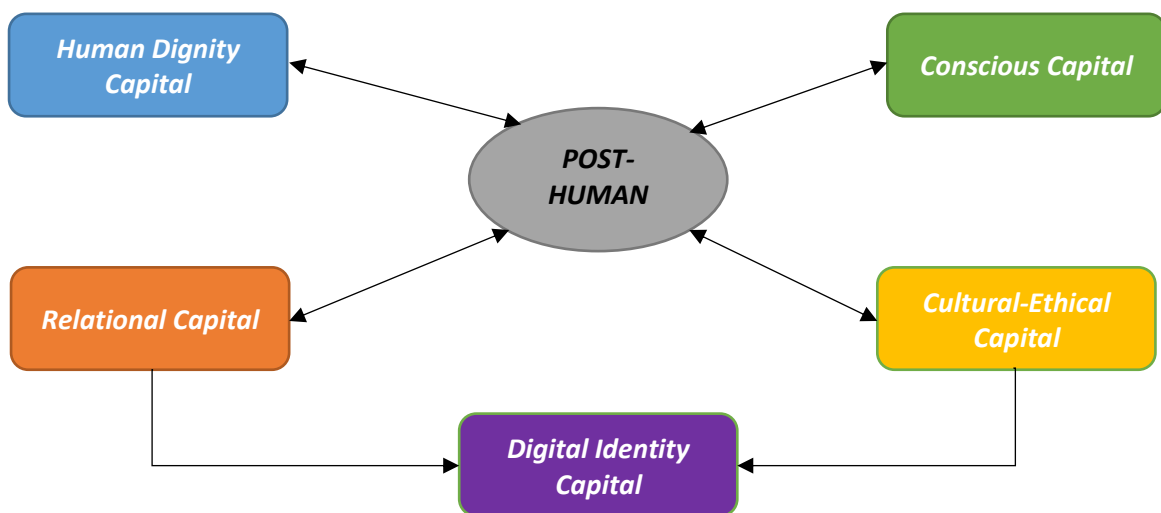
Berdasarkan sintesis integratif, penelitian ini menghasilkan lima dimensi utama *Post-Human Capital*:

Tabel 1 Rekonstruksi Konseptual *Post-Human Capital*

<i>Post-Human Capital</i>	
Dimensi	Definisi
<i>Human Dignity Capital</i>	Dimensi ini menempatkan martabat manusia sebagai fondasi nilai organisasi. Produktivitas tidak boleh mengorbankan integritas dan kesejahteraan individu. Dalam praktik, hal ini menuntut kebijakan yang adil, transparan, dan berorientasi pada keseimbangan kerja-hidup.
<i>Conscious Capital</i>	<i>Conscious capital</i> merujuk pada kapasitas reflektif dan kesadaran etis individu dalam organisasi. Era digital menuntut kemampuan memahami implikasi sosial teknologi, bukan sekadar menguasai keterampilan teknis.
<i>Relational Capital</i>	<i>Human capital</i> tidak berdiri sendiri, melainkan terhubung dalam jaringan relasi sosial. Kolaborasi, solidaritas, dan kepercayaan menjadi komponen utama dalam menciptakan nilai kolektif.
<i>Cultural-Ethical Capital</i>	Dimensi ini mengakui bahwa nilai manusia terbentuk dalam konteks budaya dan norma etis. Organisasi digital yang global memerlukan sensitivitas terhadap keberagaman nilai dan praktik sosial.
<i>Digital Identity Capital</i>	Identitas digital menjadi bagian integral dari nilai profesional. Reputasi daring, literasi digital, dan integritas dalam ruang virtual menjadi komponen penting human capital kontemporer.

Sumber: data diolah (2026)

Kelima dimensi ini menunjukkan bahwa nilai manusia dalam organisasi tidak lagi dapat direduksi pada logika investasi ekonomi. *Post-Human Capital* memperluas cakrawala nilai menuju dimensi martabat, kesadaran, relasi, budaya, dan identitas digital.

Gambar 1. Model Konseptual *Post-Human Capital*

Diskusi teoretis menunjukkan bahwa paradigma *Post-Human Capital* bukanlah penolakan terhadap efisiensi ekonomi, melainkan koreksi atas reduksionisme. Organisasi tetap

membutuhkan produktivitas, namun produktivitas tersebut harus diseimbangkan dengan nilai kemanusiaan.

Paradigma ini juga memperluas literatur *Strategic Human Resource Management* dengan memasukkan dimensi filosofis dan etis yang selama ini kurang mendapat perhatian. Dalam kerangka ini, kepemimpinan tidak hanya berfungsi mengoptimalkan kinerja, tetapi juga memfasilitasi kesadaran kolektif dan keberlanjutan manusia. Paradigma ini menawarkan sintesis antara rasionalitas ekonomi dan kesadaran kemanusiaan, sehingga relevan untuk menghadapi kompleksitas organisasi di era transformasi digital.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi konsep *human capital* dalam konteks organisasi era digital melalui pendekatan *postmodern–genealogis* dan analisis diskursif kritis. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun konsep *human capital* telah mengalami evolusi dari paradigma ekonomi klasik menuju pendekatan strategis dan digital, fondasi epistemologisnya masih didominasi oleh logika instrumental. Manusia tetap diposisikan sebagai aset produktif yang nilainya diukur berdasarkan kontribusi terhadap kinerja organisasi dan efisiensi ekonomi.

Transformasi digital memperkuat kecenderungan ini melalui praktik *people analytics*, pengawasan berbasis algoritma, serta representasi simbolik budaya organisasi di ruang digital. Dalam konteks tersebut, manusia berisiko tereduksi menjadi entitas data atau “modal digital” yang dinilai berdasarkan visibilitas dan performa terukur. Analisis genealogis dan diskursif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa reduksionisme tersebut bukanlah keniscayaan, melainkan konstruksi historis yang dapat direkonstruksi. Sebagai respons atas krisis ontologis dan epistemologis tersebut, penelitian ini menawarkan paradigma *Post-Human Capital*, yaitu kerangka konseptual yang memperluas makna nilai manusia dalam organisasi melampaui dimensi ekonomi. Paradigma ini dibangun atas tiga landasan filosofis utama: (1) ontologis, manusia sebagai subjek bermartabat dan reflektif; (2) epistemologis, pengetahuan sebagai kesadaran etis dan kritis; serta (3) aksiologis, nilai manusia sebagai entitas relasional, kultural, dan digital.

Rekonstruksi tersebut diwujudkan dalam lima dimensi utama *Post-Human Capital*: *human dignity capital*, *conscious capital*, *relational capital*, *cultural-ethical capital*, dan *digital identity capital*. Kelima dimensi ini menegaskan bahwa nilai manusia dalam organisasi tidak dapat direduksi pada logika investasi dan pengembalian ekonomi semata, melainkan mencakup aspek martabat, kesadaran, relasi sosial, nilai budaya, dan identitas digital. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas literatur *human capital* dengan memasukkan perspektif *critical management studies* dan postmodernisme ke dalam diskursus manajemen modal manusia. Paradigma *Post-Human Capital* tidak meniadakan teori *human capital* klasik, melainkan mengintegrasikannya dalam kerangka yang lebih reflektif dan multidimensional. Dengan demikian, penelitian ini membuka ruang konseptual baru bagi

pengembangan studi manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, dan organisasi digital yang lebih humanistik.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2024). Dampak Ekonomi Digital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 27–35. <https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.335>
- Anam, C. (2024). The Relevance of Immanuel Kant ' s Enlightenment Philosophy in Human Capital Development. *Journal of Management Research and Studies*, 2(2), 192–201.
- Anam, C., Dewi, D. C., & Fairuzabadi, A. (2024). Evolusi Kepemimpinan Digital : Transformasi Modal Manusia dalam Era Artificial Intelligence. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5), 11–24.
- Anam, C., & Fadilah, M. F. (2024). DARI KEPEMIMPINAN MEKANISTIK KE KEPEMIMPINAN SADAR: TINJAUAN SISTEMATIS ATAS PERGESERAN PARADIGMA DALAM MANAJEMEN MODAL MANUSIA. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 11(02), 235–246. <https://doi.org/10.14341/cong23-24.05.24-108>
- Anam, C., Mala, I. K., & Ariefin, M. S. (2025). KEPEMIMPINAN WIRAUSAHA DAN PEMASARAN DIGITAL DALAM EKONOMI PASCA-MODERN: DEKONSTRUKSI FAKTOR-FAKTOR KEBERHASILAN. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 11(01), 59–71.
- Anggoro, B. D., Septian Krisnanda, V., Irawan Arsardi Wijayaputra, Y., & Aji Prasajo, A. (2025). Hiperrealitas Orang Muda di Era Digital dalam Perspektif Jean Baudrillard. *Seri Filsafat Teologi*, 35(34), 262–282. <https://doi.org/10.35312/serifilsafat.v35i34.277>
- Auzan, A. A. (2022). Development of Russia's creative economy in the context of modern challenges. *Zhournal Novoi Ekonomicheskoi Associacii /Journal of the New Economic Association*, 54(2), 213–220. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2022-54-2-12>
- Barney, J. B. (1996). Resource-Based Theory of the Firm. *Organization Science*, 7(5), 469–469. <https://doi.org/10.4018/9781599044293.ch001>
- Baudrillard, J. (1994). *Simulacra and Simulation*. The University of Michigan.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (Thirth). University of Chicago Press.
- Foucault, M. (1977). Discipline and Punish the Birth of the Prison. In *VINTAGE BOOKS*. <https://doi.org/10.4324/9781315775357>
- Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17(November 1996), 109–122.
- Karimi, S. (2024). Sistem Ekonomi Pancasila, Keadilan Sosial, dan Neoliberalisme Global Syafruddin. *Jurnal Keindonesiaan*, 4(1), 1–10.
- Kocak, S., & Pawlowski, J. (2022). Characteristics in Digital Organizational Culture: A Literature Review. *International Joint Conference on Knowledge Discovery, Knowledge Engineering and Knowledge Management, IC3K - Proceedings*, 3(2019), 31–42.

- <https://doi.org/10.5220/0011530500003335>
- Lyotard, J.-F. (1984). The Postmodern Condition: A Report on Knowledge. In *Manchester University Press* (Vol. 10). <https://doi.org/10.2307/jj.28833747.5>
- Melnik, L., Kubatko, O., & ... (2021). Transformation of the human capital reproduction in line with Industries 4.0 and 5.0. In ... *Management. Limited Liability Company"*
- Oliveira, P., & Turčínková, J. (2019). Human capital, innovation and internationalization of micro and small enterprises in rural territory – A case study. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 67(2), 545–563. <https://doi.org/10.11118/actaun201967020545>
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, Lestari, N., & Anisa, N. (2025). *Digitalisasi dan Transformasi Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit Naga Pustaka Redaksi.
- Pietrzak, P., & Takala, J. (2021). Digital Trust – Asystematic Literature Review. *Forum Scientiae Oeconomia*, 9(3), 59–71. <https://doi.org/10.23762/fso>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management. In *Pearson*. (fourteenth). PEARSON. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Setyawan, A., Umma, S. A., & Mulyana, A. F. (2026). Kontribusi Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategik terhadap Produktivitas Karyawan dan Optimalisasi Output Perusahaan. *JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 150–159. <https://doi.org/10.64845/jimi.v1i2>
- Sitepu, R. K. (2025). *Neoliberalisme Homo Ekonomikus: Budaya Konsumersime Indonesia sebagai Bentuk Pendisiplinan Kapitalisme*. 4(2), 237–250.
- Sumartan, Akob, M., Jumady, E., Alam, S., & Syahrudin, H. (2025). ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES: PERSPECTIVES ON HUMAN INVESTMENT MANAGEMENT (HIM), HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM), AND HUMAN CAPITAL MANAGEMENT (HCM). *JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 4(1), 182–196.
- Sundari, C. (2019). Revolusi industri 4.0 merupakan peluang dan tantangan bisnis bagi generasi milenial di Indonesia. ... *Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar 2019*. <http://jurnal.untidar.ac.id/index.php/semnasfe/article/view/2111>
- Tai Chui, K. (2022). Building Digital Trust: Challenges and Strategies in Cybersecurity. *Cyber Security Insights*, 05, 1–4.