

Learning Culture sebagai Fondasi Human Capital Development

Arditha Chayani Purba¹ Aulia Dinda Utami² Fatimah Azzahra Saragih³ Raissa Fathia⁴
Nasrullah Hidayat⁵

Universitas Negeri Medan, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Email: ardthchynprb@gmail.com¹ utamidinda277@gmail.com² fatimaima602@gmail.com³
fathiaraisa28@gmail.com⁴

Abstrak

Learning culture merupakan elemen fundamental dalam membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) pada era transformasi digital dan persaingan global. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran budaya pembelajaran sebagai fondasi human capital development melalui studi literatur dari satu buku nasional dan sebelas jurnal ilmiah yang tersedia secara terbuka. Metode penelitian menggunakan pendekatan studi literatur dengan menelaah teori human capital, organizational learning, knowledge sharing, job crafting, serta kompetensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa learning culture berperan langsung dalam meningkatkan kompetensi, kreativitas, adaptabilitas, perilaku proaktif, serta kinerja SDM. Learning culture juga menjadi motor penggerak bagi keberhasilan pengembangan human capital jangka panjang. Penelitian ini menegaskan bahwa tanpa budaya belajar yang kuat, strategi pembangunan human capital tidak dapat berjalan optimal.

Kata Kunci: Learning Culture, Human Capital, Organizational Learning, SDM, Kinerja

Abstract

Learning culture is a fundamental element in building the quality of human resources (HR) in the era of digital transformation and global competition. This study aims to analyze the role of learning culture as the foundation of human capital development through a literature study from one national book and eleven publicly available scientific journals. The research method uses a literature study approach by examining theories of human capital, organizational learning, knowledge sharing, job crafting, and employee competencies. The results show that learning culture directly contributes to enhancing competence, creativity, adaptability, proactive behavior, and HR performance. Learning culture also serves as a driving force for the successful long-term development of human capital. This study emphasizes that without a strong learning culture, human capital development strategies cannot run optimally.

Keywords: Learning Culture, Human Capital, Organizational Learning, HR, Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat akibat digitalisasi menuntut organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) secara adaptif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, *learning culture* atau budaya pembelajaran menjadi aspek strategis yang memengaruhi kemampuan organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM. Budaya pembelajaran menciptakan ruang bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan, memperoleh pengetahuan baru, serta beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Hal ini selaras dengan konsep human capital yang menekankan bahwa SDM merupakan aset strategis yang harus dikembangkan secara berkesinambungan untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi (Agustina, 2019). Meskipun demikian, banyak organisasi masih mengalami kesenjangan antara pentingnya pembelajaran dan implementasi budaya belajar dalam praktik. Faktor seperti rendahnya dukungan manajerial, struktur organisasi yang kaku, serta minimnya fasilitas pembelajaran menjadi penghambat utama. Beberapa studi menunjukkan bahwa learning culture memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, inovasi, dan retensi

karyawan. Namun, sebagian penelitian juga menemukan bahwa budaya belajar sering kali tidak berjalan karena tidak adanya komitmen organisasi yang kuat. Kesenjangan inilah yang menjadi state of the art dan urgensi penelitian ini. Studi ini bertujuan menganalisis sejauh mana learning culture berperan sebagai fondasi dalam pembangunan human capital berdasarkan sintesis teori dan temuan empiris dari satu buku nasional dan sebelas jurnal. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam penguatan strategi pengembangan SDM di organisasi.

Kajian Pustaka

1. Human Capital. Human capital merujuk pada pengetahuan, kompetensi, keterampilan, dan kemampuan individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Agustina, 2019), human capital merupakan aset yang perlu dikelola melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan pembelajaran organisasi
2. Learning Culture. Learning culture adalah seperangkat nilai, norma, dan praktik yang mendorong pembelajaran berkelanjutan. Budaya ini mencakup aktivitas refleksi, pembelajaran tim, eksplorasi pengetahuan baru, serta kemampuan mengelola perubahan. Budaya belajar merupakan prasyarat penting untuk membangun human capital yang kompeten dan adaptif.
3. Organizational Learning. Organizational learning mencakup proses akuisisi, interpretasi, dan penyebaran pengetahuan dalam organisasi. Penelitian (Iman et al., 2025). menemukan bahwa organizational learning culture secara signifikan meningkatkan engagement dan kompetensi karyawan.
4. Human Capital Development. Human capital development berfokus pada upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan, pendidikan, coaching, job crafting, dan knowledge sharing. Menurut (Darmawan, 2025), pengembangan human capital tidak dapat berjalan optimal tanpa ekosistem pembelajaran yang mendukung.

Tabel 1. Rujukan Buku & Jurnal

No	Sumber	Judul
1	(Agustina, 2019)	Human Capital Management (Teori dan Aplikasi)
2	(Gustinasari & Pratama, 2025)	Transforming Human Capital
3	(Putri Handayani et al., 2023)	Transformational Leadership & Learning Culture
4	(Iman et al., 2025)	Organizational Learning Culture & Engagement
5	(Darmawan, 2025)	Human Capital Development in Knowledge-Based Org.
6	(Adiguna & Nurcholis, 2025)	Organizational Learning Mediation
7	(Mawardi & Raharjo, 2018)	Intellectual Capital & Innovation
8	(Gonzalez & Martins, 2014)	Knowledge Management & Organizational Learning
9	(Rohida et al., 2025)	Budaya Pembelajaran SDM 2045
10	(Mampanini, 2024)	Human Capital & Kinerja
11	(Andriani et al., 2024)	Pengembangan SDM Pendidikan
12	(Cintia et al., 2024)	Pelatihan & Human Capital

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi literatur (library research). Sebagaimana dijelaskan oleh (Agustina, 2019), riset literatur merupakan proses sistematis melalui kegiatan membaca, mengkaji, dan menganalisis referensi ilmiah guna membangun landasan konseptual yang kuat dalam penelitian manajemen SDM dan human capital. Metode ini dipilih karena topik yang diteliti learning culture sebagai fondasi human capital development menuntut telaah mendalam terhadap teori, konsep, serta temuan empiris yang telah dipublikasikan sebelumnya. Pada tahap awal, peneliti melakukan identifikasi sumber dengan memilih literatur yang relevan,

yaitu satu buku nasional dan sebelas jurnal ilmiah yang membahas tema learning culture, organizational learning, knowledge management, job crafting, human capital development, serta kompetensi karyawan. Pemilihan sumber dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian konten, keterbaruan publikasi, dan kredibilitas penulis maupun penerbitnya.

Seluruh literatur yang telah terkumpul kemudian dievaluasi secara menyeluruh. Proses ini meliputi penelaahan teori utama yang digunakan para penulis, pemeriksaan metodologi penelitian yang diterapkan dalam setiap jurnal, pemahaman terhadap hasil dan temuan penelitian, serta penilaian relevansinya dengan fokus penelitian ini. Evaluasi tersebut penting untuk memastikan bahwa setiap referensi memiliki kontribusi yang benar-benar mendukung konstruksi argumen penelitian. Setelah tahap evaluasi, peneliti menyusun sintesis atau penggabungan informasi dari berbagai referensi. Sintesis dilakukan dengan menghubungkan konsep-konsep seperti human capital, organizational learning, knowledge sharing, dan learning culture sehingga membentuk pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran budaya belajar dalam pengembangan human capital di dalam organisasi.

Di samping itu, peneliti juga melakukan analisis komparatif untuk melihat kesesuaian dan perbedaan hasil antarjurnal. Melalui perbandingan ini, peneliti dapat menilai keselarasan pola temuan, perbedaan fokus kajian, serta kekuatan dan keterbatasan masing-masing penelitian. Pendekatan komparatif ini memperkuat validitas analisis karena tidak hanya mengacu pada satu sumber, melainkan menggunakan triangulasi dari berbagai penelitian. Secara keseluruhan, penggunaan metode studi literatur memungkinkan peneliti memahami hubungan antara learning culture dan human capital secara lebih mendalam dan menyeluruh. Metode ini juga memberikan ruang untuk merumuskan model konseptual yang berlandaskan teori serta bukti empiris yang solid, sehingga menghasilkan temuan penelitian yang kuat dan relevan bagi pengembangan SDM di era organisasi modern.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa learning culture memegang peranan penting dalam mengarahkan kualitas dan perkembangan SDM di dalam organisasi modern. Budaya belajar yang kuat mendorong individu untuk terus memperbarui kemampuan, memperluas wawasan, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Gustinasari & Pratama, 2025) yang menegaskan bahwa learning culture berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam berinovasi dan menyelesaikan permasalahan secara lebih efektif. Selain itu, (Agustina, 2019) menekankan bahwa pembelajaran berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk selalu menyesuaikan kompetensinya dengan perubahan global, terutama pada era digitalisasi yang menuntut peningkatan keterampilan secara cepat dan konsisten. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa learning culture bukan hanya aktivitas tambahan, tetapi merupakan bagian inti dari strategi pengembangan organisasi.

Dalam konteks human capital development, hasil literatur menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak dapat berkembang optimal tanpa sistem pembelajaran yang terstruktur dan didukung oleh organisasi. (Darmawan, 2025) menyebutkan bahwa organisasi berbasis pengetahuan hanya dapat bertahan ketika mampu mengembangkan human capital melalui pendidikan, pelatihan, coaching, dan knowledge sharing. Pernyataan ini diperkuat oleh studi dari (Putri Handayani et al., 2023) yang menemukan bahwa banyak organisasi menghadapi tantangan berupa kurangnya komitmen kepemimpinan, minimnya fasilitas pembelajaran, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung proses pembelajaran. Hambatan-hambatan ini sering kali menjadi alasan utama mengapa pengembangan human capital tidak berjalan maksimal meskipun organisasi telah menyusun berbagai program peningkatan kompetensi. Dengan demikian, keberadaan learning culture menjadi elemen yang membedakan antara

organisasi yang sekadar memiliki program pelatihan dengan organisasi yang benar-benar mendorong pembelajaran sebagai bagian dari budaya kerja.

Keterkaitan antara learning culture dan human capital ditemukan melalui berbagai mekanisme yang muncul dalam hasil penelitian terdahulu. (Iman et al., 2025) menunjukkan bahwa pembelajaran dalam organisasi dapat meningkatkan engagement dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kualitas SDM. (Rohida et al., 2025) menambahkan bahwa budaya belajar juga memengaruhi perilaku proaktif karyawan melalui peningkatan rasa percaya diri dan otonomi dalam mengelola pekerjaannya. Di sisi lain, (Gonzalez & Martins, 2014) menekankan bahwa sharing knowledge antarpegawai merupakan salah satu proses penting dalam pembentukan kemampuan kolektif organisasi. Proses berbagi pengetahuan ini hanya dapat berlangsung efektif apabila organisasi memfasilitasi lingkungan yang terbuka dan mendukung kegiatan pembelajaran. (Mawardi & Raharjo, 2018) juga menunjukkan bahwa budaya pembelajaran membantu meningkatkan inovasi, karena karyawan terdorong untuk berpikir lebih kreatif dan berani mencoba pendekatan baru dalam pekerjaannya. Berbagai temuan ini memperlihatkan bahwa learning culture memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas human capital.

Secara konseptual, hasil sintesis literatur menghasilkan hubungan yang menggambarkan bahwa learning culture mendorong peningkatan kompetensi, dan kompetensi tersebut menjadi fondasi dari kekuatan human capital yang dimiliki organisasi. Human capital yang berkembang baik selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Model hubungan tersebut selaras dengan banyak temuan yang menunjukkan bahwa investasi terhadap budaya belajar bukan hanya menghasilkan manfaat jangka pendek, tetapi juga berdampak pada keberlanjutan organisasi. Selain itu, temuan literatur menunjukkan bahwa budaya belajar yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan, sehingga organisasi dapat mempertahankan daya saingnya di tengah tantangan global. Berdasarkan keseluruhan analisis, learning culture dapat disimpulkan sebagai motor penggerak utama pengembangan human capital. Tanpa dukungan budaya belajar yang konsisten, upaya peningkatan kompetensi karyawan cenderung bersifat sporadis dan tidak memberikan dampak jangka panjang. Oleh karena itu, pembahasan literatur ini menegaskan bahwa organisasi perlu menanamkan nilai pembelajaran sebagai bagian integral dari budaya kerja, menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, serta membangun kepemimpinan yang mendorong proses belajar secara berkelanjutan. Ketiga aspek tersebut menjadi elemen penting yang menentukan efektivitas pengembangan human capital dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Hasil analisis dari satu buku dan sebelas jurnal menunjukkan bahwa learning culture merupakan fondasi utama dalam pengembangan human capital. Budaya pembelajaran berkelanjutan meningkatkan kompetensi, kreativitas, adaptabilitas, perilaku proaktif, inovasi, dan kinerja karyawan. Human capital tidak dapat berkembang tanpa dukungan budaya belajar yang terstruktur dan komitmen organisasi yang kuat. Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat sistem pembelajaran internal, menyediakan fasilitas belajar, membangun kepemimpinan yang mendukung pembelajaran, serta menanamkan nilai pembelajaran sebagai inti budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adiguna, W. A., & Nurcholis, L. (2025). Organizational Learning Mediation in the Influence of Knowledge-Based Leadership on Improving Human Resource Performance. 2(3), 463–476.



- Andriani, I., Hamengkubuwono, & Istan, M. (2024). Enhancing Human Capital Development Among Non-Lecturer Educational Staff: Challenges and Leadership Solutions. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 81–97. <https://doi.org/10.14421/manageria.2024.91-06>
- Cintia, V. D., Ayu, D., Putri, N., Citra, K., Bintang, A., & Malika, D. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi di Era Globalisasi Digital Vellycia Dwi Cintia R Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Fakultas Eko. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 7380. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi/article/download/76/87/313>
- Darmawan, D. (2025). Human Capital Development in Knowledge-Based Organization and Continuous Learning. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 7(1), 1–6.
- Gonzalez, R. V. D., & Martins, M. F. (2014). Knowledge management and organizational development. *Espacios*, 35(4), 215–229.
- Gustinasari, E., & Pratama, R. (2025). Transforming Human Capital: The Role of Organizational Culture in Talent Development. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 346–357. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1096>
- Iman, M. F., Salendu, A., & Qotrunnada, R. (2025). Organizational learning culture and work engagement: the serial mediation effects of competencies and job crafting. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 20(1), 7–17. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v20i1.18995>
- Mampanini, D. (2024). Kajian Budaya Organisasi, Kepemimpinan Stratejik, Human Capital Dan Kinerja Badan Usaha Milik Daerah (Bumd) Di Provinsi Riau. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 8(1), 172–180. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v8i1.1749>
- Mawardi, & Raharjo, S. (2018). Peran Organizational Learning Dan Intellectual Capital Dalam Meningkatkan Innovation Capability. *Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(2), 84–94.
- Putri Handayani, Tia Astaivada, Nia Aisyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Rohida, L., Kasanah, S., Bariah, A., & Salsabila, N. (2025). Membangun Budaya Pembelajaran Berkelanjutan Dalam Sumber Daya Manusia 2045: Penerapan Teori Pembelajaran Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(3), 260–267. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15322080>