

## TATA KELOLA *HUMAN CAPITAL* PADA UKM DI KAWASAN ASIA TENGGARA : *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

M. Usman Maliki<sup>1</sup>; Nova Nur Asih<sup>2</sup>

Universitas Palembang, Palembang<sup>1</sup>; Calma Consulting, Palembang<sup>2</sup>

Email : ejausman7686@gmail.com<sup>1</sup>; novanurasih@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

*Human Capital* atau modal manusia muncul sebagai kekuatan yang krusial dalam persaingan UKM di Kawasan Asia Tenggara. Faktor perbedaan budaya timur di beberapa negara di kawasan ini menjadi menarik dalam topik bahasan inovasi tata kelola modal manusia pada UKM. Penelitian ini bertujuan memetakan kultivasi literatur melalui SLR (Systematic Literature Review) dan mengetahui sektor – sektor yang menjadi penggerak inovasi UKM pada konteks human capital di Asia Tenggara melalui analisis pangkalan data SCOPUS, bibliometric dan analisis tematik. Penelitian ini menggunakan filterisasi secara ketat pada pangkalan data SCOPUS yang dimigrasikan ke bibliometric untuk menghasilkan pertumbuhan sitasi, publikasi artikel dan morfologi tematik untuk visualisasi bidang ini. Hasil penelitian menunjukkan lonjakan publikasi yang signifikan terutama 2025, yang menandakan pergeseran dari administrasi kepegawaian tradisional menuju tata kelola modal manusia yang strategis. Analisis tematik mengungkapkan bahwa "Inovasi Hijau" dan "Perubahan Iklim" telah berkembang menjadi *Motor Themes* yang matang, sementara "Modal Manusia" dan "CSR" berfungsi sebagai *Basic Themes* yang fundamental. Secara khusus, "Kinerja ESG" dan "Bisnis Keluarga" diidentifikasi sebagai *Emerging Themes*, yang menawarkan jalan baru bagi penelitian.

Kata Kunci : Modal Manusia; Tata Kelola; UKM; Asia Tenggara

### ABSTRACT

*Human capital has emerged as a crucial force in the competitiveness of SMEs in Southeast Asia. The cultural differences between Eastern countries in several countries in the region are of interest in the topic of human capital governance innovation in SMEs. This study aims to map the literature through a Systematic Literature Review (SLR) and identify the sectors driving SME innovation in the context of human capital in Southeast Asia through SCOPUS database analysis, bibliometrics, and thematic analysis. This study uses rigorous filtering of the SCOPUS database, migrated to bibliometrics, to generate citation growth, article publications, and thematic morphology for visualization of this field. The results show a significant surge in publications, especially in 2025, signaling a shift from traditional personnel administration to strategic human capital governance. Thematic analysis reveals that "Green Innovation" and "Climate Change" have developed into mature Motor Themes, while "Human Capital" and "CSR" serve as fundamental Basic Themes. In particular, "ESG Performance" and "Family Business" were identified as Emerging Themes, which offer new avenues for research.*

Keywords : Human Capital; Governance; Smes; Southeast Asia

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai bagian penting dari kesuksesan perusahaan dan merupakan kekuatan yang tangguh dalam mengelola krisis. Dalam lingkungan kompetitif saat ini, para profesional SDM dibekali dengan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk membantu organisasi mereka berinovasi dan beradaptasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Gao dan Li (2025) mengungkapkan bahwa kualitas SDM suatu organisasi berkaitan dengan seberapa

baik organisasi tersebut dapat berinovasi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja terampil sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Li & Gao, 2025). Selain itu, pembelajaran dan keterampilan merupakan faktor penting yang dipertimbangkan bisnis dalam mengelola krisis (Yu, 2025).

Memahami berbagai elemen yang memengaruhi pengembangan dan pemeliharaan modal manusia suatu organisasi dapat membantu bisnis mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Prosedur tata kelola yang baik dapat membantu meningkatkan manajemen dan pemanfaatan modal manusia suatu organisasi. Hal ini dapat memungkinkan pengambilan keputusan yang terinformasi, mendorong kemampuan inovasi (Amorelli & Sánchez, 2019; Wiredu et al., 2025), dan membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik (Mustofa, 2025). Sebuah studi yang dilakukan oleh Zayed dan rekan-rekannya (2022) organisasi yang memiliki prosedur tata kelola yang kuat lebih mungkin mampu berkinerja baik selama periode ekonomi yang sulit. Kemudian ada satu penelitian yang mengungkap kebutuhan – kebutuhan elemen disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sebagai sarana mencapai tujuan organisasi (Hidayaturrohmah & Purusa, 2025).

Meskipun pentingnya modal manusia telah diakui, UKM di Asia Tenggara sering menghadapi tantangan besar terkait implementasi mekanisme tata kelola yang efektif. Tantangan ini sering kali berasal dari kurangnya sumber daya dan keahlian dalam praktik tata kelola profesional, yang dapat menghambat pengembangan strategi modal manusia yang komprehensif (Bakar dkk., 2020). Fokus strategis manajemen sumber daya manusia harus diperluas melampaui kepatuhan administratif untuk mencakup penciptaan lingkungan kerja yang secara aktif memprioritaskan kesejahteraan dan keterlibatan. Di wilayah ini, tata kelola modal manusia ditandai dengan berbagai pendekatan karena konteks budaya, peraturan, dan ekonomi yang berbeda, namun struktur tata kelola yang kuat secara konsisten menyelaraskan strategi modal manusia dengan tujuan organisasi yang lebih luas untuk meningkatkan daya saing (Ciravegna dkk., 2019; Hong, 2021). Oleh karena itu, mengatasi kekurangan tata kelola ini melalui dukungan yang disesuaikan dan intervensi strategis sangat penting untuk memperkuat daya saing UKM di wilayah tersebut.

Integrasi transformasi digital dan manajemen sumber daya manusia dapat membantu UKM mendorong inovasi dan mengoptimalkan efektivitas operasional mereka. Pelatihan karyawan tentang keterampilan digital dapat membantu mereka meningkatkan efektivitas operasional dan menangkal guncangan pasar (Mustofa, 2025; Xu & Tan, 2024). Studi lainnya menunjukkan bahwa peningkatan berkelanjutan dalam pengembangan profesional karyawan dapat membantu usaha kecil dan menengah (UKM) beradaptasi dengan tantangan baru dan meningkatkan keunggulan kompetitif mereka (Zayed dkk., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa

integrasi transformasi digital dan manajemen sumber daya manusia dapat membantu mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi organisasi dimana hal ini menandakan bahwa topik terkait urgensi modal manusia di UKM terlihat beralih ke arah transformasi digital untuk dapat bersaing.

Menurut Campanella dan rekan-rekannya, menetapkan jalur pengembangan karier yang jelas dapat membantu karyawan merasa dihargai dan berkontribusi pada daya saing dan produktivitas perusahaan (Campanella dkk., 2025). Selain teknik tata kelola internal, dukungan eksternal juga sangat penting. Kebijakan tersebut dapat membantu mendorong pengembangan keterampilan dan pendidikan, serta menumbuhkan bisnis yang lebih kompetitif dan tangguh (Mardini & Lahyani, 2020; Xu dkk., 2023). Melalui dukungan lembaga pemerintah dan lembaga keuangan, UKM dapat meningkatkan tata kelola dan daya saingnya (Mustofa, 2025). Selain itu, studi komprehensif tentang berbagai dinamika ekonomi Asia Tenggara diperlukan untuk mengembangkan strategi pertumbuhan inklusif (Fu dkk., 2023; Rehman dkk., 2024). Pendekatan komprehensif yang menggabungkan dukungan lembaga eksternal dan reformasi internal dapat membantu meningkatkan daya saing UKM.

Terlepas dari dukungan eksternal, dinamika internal tetap menjadi penentu utama. Manajemen modal manusia telah diakui sebagai komponen vital dari tenaga kerja modern, dengan penekanan khusus pada kepemimpinan etis dan manajemen SDM hijau. Studi terbaru menunjukkan bahwa tata kelola berkelanjutan (Sustainable Corporate Governance) memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan memengaruhi citra perusahaan. Meskipun terdapat beragam studi tentang pentingnya kepemimpinan etis dan manajemen SDM hijau, masih ada kebutuhan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana elemen-elemen ini dapat diintegrasikan ke dalam budaya Asia Tenggara. Meskipun hal ini perlu menjadi perhatian khusus (Al-Naser & Hamdan, 2021; Akankunda dkk., 2023), mekanisme spesifik yang dapat digunakan untuk menghubungkan berbagai kerangka kerja tata kelola dengan strategi retensi suatu organisasi masih belum sepenuhnya dieksplorasi. Retensi karyawan adalah salah satu variabel SDM yang perlu diperhatikan dalam konteks tata kelola, meskipun penelitian ini meletakkan perhatian khusus kepada tata kelola *human capital* (tidak hanya retensi karyawan).

Studi ini akan melihat dari perspektif hasil filterisasi SCOPUS tentang bahwa pentingnya SDM hijau dan kepemimpinan yang dihasilkan dari tata kelola profesional itu harus menyesuaikan dengan budaya pada UKM di Asia Tenggara, dengan melakukan tinjauan literatur sistematis, dalam rangka mengetahui praktik SDM seperti apa yang lazim pada UKM di Kawasan Asia Tenggara. Penelitian ini juga bermaksud mengetahui jenis praktik tata kelola apa yang lazim di UKM Asia Tenggara dan bagaimana praktik tersebut dapat memengaruhi

produktivitas mereka. Hal ini akan dapat terlihat melalui pilihan jurnal yang dilakukan dengan beberapa metode pada bab berikutnya.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memutuskan untuk menganalisis tata Kelola Human Capital UKM di Kawasan Asia Tenggara melalui Systemic Literature Review. Hal ini menjadi menarik karena selain telah menjadi tren penelitian di kalangan peneliti internasional, topik terkait modal manusia pada UKM menjadi perhatian peneliti karena menurut beberapa studi di Scopus, tata kelola *human capital* perlu penyesuaian berbeda ketika diterapkan di kawasan berbeda.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Modal Manusia dalam Tata Kelola UKM di Asia Tenggara

Dalam lingkungan manajemen strategis saat ini, modal manusia dianggap sebagai aset vital yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut studi tahun 2022 oleh Zayed dan rekan-rekannya, modal manusia mencakup berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu yang dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Zayed dkk., 2022). Peningkatan penekanan pada modal manusia di perusahaan kecil dan menengah (UKM) di Asia Tenggara menjadi semakin penting. Perusahaan di wilayah ini diharapkan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan mengembangkan dan menerapkan strategi yang melibatkan optimalisasi sumber daya manusia mereka (Ni dkk., 2020).

Esensi modal manusia terletak pada fluiditasnya. Hal ini dapat dilihat dalam sumber berikut. Menurut Zayed dkk (2022), pengembangan keterampilan karyawan yang berkelanjutan dapat membantu meningkatkan kreativitas dan inovasi, yang merupakan faktor vital yang dipertimbangkan bisnis dalam hal keberlanjutan. Komposisi dewan direksi perusahaan juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas modal manusianya. Dalam literatur tersebut juga tidak lupa menjelaskan bahwa memiliki direktur yang beragam dan berpengalaman dapat membantu meningkatkan proses pengambilan keputusan dan membuatnya lebih inklusif serta memiliki anggota dewan yang beragam dan bervariasi dapat membantu mengembangkan kebijakan strategis yang mendukung peningkatan berkelanjutan modal manusia perusahaan (Aribi dkk., 2021; Romero & Araújo, 2020).

Menurut Arajo dan Romero, memiliki pengetahuan mendalam tentang manajemen risiko dan inovasi dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas tata kelola (Romero & Araújo, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa fokus tata kelola seharusnya tidak hanya pada pengawasan, tetapi juga pada pemberdayaan karyawan. Beberapa studi telah mengidentifikasi berbagai praktik terbaik untuk meningkatkan tata kelola modal manusia. Ini termasuk melakukan inisiatif pelatihan berkelanjutan, mengembangkan strategi inovasi, dan mendorong keterlibatan aktif dalam pengembangan keterampilan karyawan (Lajili dkk., 2020). Praktik-

praktik ini dapat sangat bermanfaat bagi usaha kecil dan menengah (UKM) karena mengadopsi strategi berkelanjutan dapat membantu meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi risiko pergantian staf (Kusumastati dkk., 2022).

Beberapa penelitian berikut ini telah menyoroti berbagai solusi yang dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja mereka dengan meningkatkan keragaman dan inklusi dalam struktur tata kelola mereka. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Damoah dan rekan-rekannya, memilih lebih banyak perempuan ke dalam dewan direksi dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan perspektif yang beragam pada keputusan strategis (Damoah dkk., 2021). Kehadiran individu yang beragam di dewan direksi membantu meningkatkan proses pengambilan keputusan UKM dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan kebijakan SDM baru yang selaras dengan harapan tenaga kerja modern (Saha & Maji, 2022). Tata kelola modal manusia melibatkan perumusan kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pembentukan inisiatif pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerja terampil (Nurchayono dkk., 2023).

#### **Dinamika Tata Kelola Modal Manusia dalam Konteks Daya Saing UKM di Asia Tenggara**

Meskipun pentingnya tata kelola modal manusia telah diakui secara luas, implementasi konsep ini pada UKM di Asia Tenggara masih jauh dari sempurna. Beberapa hambatan yang mencegah mereka menerapkan konsep ini secara efektif meliputi kurangnya sumber daya keuangan dan keahlian manajerial (Cao dkk., 2024; Nurchayono dkk., 2023).

Analisis komprehensif dari beberapa studi berikut ini mengungkapkan bahwa hambatan terhadap implementasi tata kelola modal manusia dapat diatasi melalui pembentukan kapasitas internal dan intervensi eksternal. Meskipun pengembangan manajerial merupakan faktor terpenting yang dapat dipertimbangkan dalam mengatasi masalah struktural ini, dukungan pemerintah juga dibutuhkan untuk membantu UMKM mengatasi hambatan tersebut (Li & Gao, 2025). Peran dukungan pemerintah dan kebijakan publik dalam pengembangan tata kelola modal manusia juga merupakan faktor penting yang dapat dipertimbangkan. Kebijakan-kebijakan ini dapat membantu meningkatkan daya saing UMKM. Dukungan pemerintah untuk pengembangan kewirausahaan dan program pelatihan telah terbukti meningkatkan kemampuan modal manusia UKM (Saha & Kabra, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa ekosistem yang kuat diperlukan untuk mendukung implementasi tata kelola SDM. Selain itu, pendekatan pengembangan yang mengintegrasikan dukungan eksternal dan internal dapat membantu meningkatkan efisiensi manajemen SDM (Koeplin & Lélé, 2022). Studi tersebut juga mengungkapkan bahwa implementasi tata kelola SDM yang sukses dapat membantu meningkatkan adaptabilitas pasar UKM. Mereka dapat beradaptasi dengan perubahan

permintaan konsumen dan kondisi pasar dengan menerapkan strategi dan hasil pelatihan yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Studi berikut ini juga menunjukkan bahwa fokus yang kuat pada inovasi dan pengembangan modal manusia yang berkelanjutan dapat membantu UKM mengatasi krisis operasional dan ekonomi (Basumatary & Sar, 2025; Babkin dkk., 2023).

Berdasarkan sintesis literatur di atas, alur pikir penelitian ini dibangun di atas premis bahwa modal manusia adalah aset strategis yang memerlukan tata kelola profesional (termasuk peran dewan yang beragam dan praktik pelatihan berkelanjutan) untuk dikonversi menjadi keunggulan kompetitif. Namun, efektivitas konversi ini pada UKM di Asia Tenggara dimoderasi oleh dukungan kebijakan pemerintah dan kemampuan manajerial dalam mengatasi keterbatasan sumber daya.

## METODE PENELITIAN

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tata kelola Sumber Daya Manusia di Asia Tenggara menggunakan tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review*). Pendekatan ini dilakukan melalui penggunaan jenis literatur tertentu yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia dengan topik tata Kelola modal manusia pada UKM. Penelitian ini menggunakan basis data Scopus untuk mengumpulkan data penelitian berkualitas tinggi. Basis data ini dipilih karena cakupan literturnya yang luas dan kemampuannya untuk mengindeks studi yang relevan dengan wilayah tersebut.

Meskipun penting untuk menggunakan beberapa basis data untuk memastikan cakupan komprehensif studi yang relevan dengan wilayah tersebut (Li et al., 2022), penelitian ini memprioritaskan komitmen Scopus untuk menjaga konsistensi kualitas datanya. Untuk membantu analisis data, penelitian ini menggunakan alat seperti VOSviewer dan Bibliometric Analysis Kits. Alat-alat ini membantu analisis lanskap intelektual dalam disiplin ilmu tersebut, memungkinkan pemahaman yang lebih dalam tentang berbagai topik dan penulis yang terlibat.

### Desain Penelitian (*Data Cultivation Setup and Process*)

Penelitian ini mengidentifikasi berbagai praktik SDM yang bersumber dari konsep *Human Capital* yang dapat bermanfaat bagi usaha kecil dan menengah (UKM) dengan menganalisis dampaknya terhadap daya saing mereka. Penelitian ini menggunakan Diagram Alur filterisasi atau memilah artikel agar terspesifikasi dengan maksud dan tujuan topik terkait. Penggunaan diagram alur memudahkan peneliti dalam melaporkan seluruh proses, khususnya dalam menganalisis pertumbuhan literatur yang berkaitan dengan SDM dan UKM. Dengan mengikuti protokol ini, pengumpulan data tetap dapat direproduksi, transparan, dan metodologis (Dalwai & Mohammadi, 2020).

Pada fase identifikasi, dilakukan pencarian komprehensif. Menurut Gao dan Li, kombinasi operator Boolean dan kata kunci digunakan untuk memastikan bahwa hasilnya relevan dengan topik (Li & Gao, 2025). Pencarian awal di Scopus untuk penelitian ini disempurnakan dan difokuskan pada topik tata kelola SDM dan UKM. Hal ini menghasilkan pengumpulan literatur yang relevan yang membahas persimpangan keunggulan kompetitif, modal manusia, dan tata kelola.

### **Sampel Penelitian**

Sebagai "inokulum" awal studi, artikel metadata yang dikumpulkan berfungsi sebagai titik awal proses pengolahan data penelitian, yaitu 3485 meta data artikel yang didapat dari pencarian kata kunci di SCOPUS. Untuk memastikan relevansi hasil dan menjaga lingkungan yang terkontrol, data hanya diakses untuk artikel yang diterbitkan dalam bahasa Inggris. Selain itu, untuk memastikan konsistensi data, dilakukan analisis untuk memeriksa apakah ada kesalahan. Selain mengumpulkan data, proses pengolahan data juga bertujuan untuk mengidentifikasi variasi dalam tema domain ilmu Sumber Daya Manusia yaitu *Human Capital, governance*, UKM dan Kawasan Asia Tenggara. Misalnya, proses ini mengidentifikasi kelompok topik utama yang berfungsi sebagai sumber variasi. Ini termasuk *human capital, governance*, UKM, Green HR, Manajemen SDM. Berbagai sub-topik dalam studi ini menyoroti berbagai fase perkembangan konsep SDM yang terkait dengan kata kunci utama. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana konsep-konsep ini beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh pasar. Data yang dikumpulkan selama proses disajikan dalam diagram alur sebagai ringkasan visual (Lihat pada Gambar 1).

### **Variabel Pengukuran**

Evaluasi dan pemantauan data yang dikumpulkan mencakup berbagai parameter kunci. Parameter tersebut meliputi produktivitas, dampak, perkembangan sitasi, dan analisis konten (*thematic*). Metrik ini digunakan untuk menilai arah bidang penelitian. Tingkat sitasi kemudian diukur menggunakan metrik Scopus. Metrik ini memberikan penilaian kuantitatif tentang bagaimana penelitian tersebut telah memengaruhi komunitas akademis.

Studi ini menggunakan Bibliometrik untuk menganalisis perubahan fokus dan bentuk topik penelitian dari waktu ke waktu. Menurut Mas-Tur dan rekan-rekannya, alat ini memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan tumpang tindih dan kepadatan kata kunci dalam karya yang dipublikasikan. Alat ini juga menghasilkan peta yang menunjukkan hubungan antara topik-topik terkait (Mas-Tur dkk., 2020). Hal ini memberikan peneliti alat yang diperlukan untuk mengidentifikasi tren yang menjanjikan dan wilayah yang belum dieksplorasi di sektor UKM.

Studi ini juga memanfaatkan *bibliometric* untuk menganalisis anggota jaringan kolaboratif dan populasi penulis. Metode ini memberikan analisis rinci tentang pengaruh berbagai penulis pada lanskap intelektual studi yang berkaitan dengan SDM di UKM. Melalui proses ini, para peneliti dapat mengidentifikasi makalah dan penulis yang berpengaruh (Rehman et al., 2024). Para peneliti kemudian menggunakan visualisasi peta untuk mengidentifikasi area aktivitas penelitian dan kesenjangan dalam literatur. Mereka kemudian menganalisis kontribusi berbagai negara terhadap kumpulan pengetahuan terkait SDM di UKM melalui perangkat analisis statistik. Alat-alat ini memberikan konteks geografis pada data.

### **Analisis Data (*Human Capital Harvesting Data Synthesis*)**

Fase pengumpulan data adalah langkah terakhir dari proses tersebut. Pada tahap ini, artikel-artikel pertama-tama dievaluasi menggunakan kriteria relevansi abstrak untuk memastikan bahwa artikel tersebut memenuhi persyaratan protokol. Artikel-artikel yang relevan dengan penelitian kemudian dipertahankan. Pada fase ini, data kemudian dikumpulkan dan dianalisis untuk memastikan bahwa hasilnya berkualitas tinggi.

Artikel-artikel yang telah difilter kemudian dikategorikan ke dalam berbagai kategori tematik untuk memberikan analisis yang lebih komprehensif tentang subjek tersebut (Lihat pada Gambar 2). Hal ini memungkinkan analisis yang lebih kontekstual dan komprehensif tentang isu-isu yang memengaruhi tata kelola modal manusia pada UKM di Kawasan Asia Tenggara. Filter negara kemudian digunakan untuk menyesuaikan konteks budaya temuan sehingga dapat diterapkan pada habitat wilayah tersebut. Topik-topik tersebut kemudian dikategorikan ke dalam berbagai kategori untuk memberikan analisis yang lebih komprehensif tentang subjek tersebut. Proses ini juga melibatkan penghitungan kontribusi fraksional dari berbagai teori. Melalui proses pengumpulan data yang terstruktur ini, temuan-temuan tersebut kemudian diintegrasikan ke dalam narasi yang koheren. Narasi ini akan membahas bagaimana tata kelola modal manusia dapat memengaruhi kinerja usaha kecil dan menengah di Asia Tenggara.

## **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

### **Tren Literature**

#### ***Publication Growth***

Literatur tentang modal manusia dan tata kelola telah mengalami perubahan signifikan selama dekade terakhir. Meskipun keduanya mengalami pertumbuhan yang substansial, fokus tematiknya telah bergeser. Meningkatnya penelitian tentang modal manusia terkait dengan meningkatnya jumlah studi yang meneliti hubungan antara keterampilan karyawan dan kinerja (Li & Gao, 2025; Mardini & Lahyani, 2020). Meningkatnya jumlah studi yang mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan dan daya saing telah menyebabkan pengembangan fokus baru pada faktor-faktor kualitatif yang memengaruhi daya saing perusahaan. Misalnya, di sektor

UKM, pentingnya memiliki tenaga kerja yang efektif sering dianggap sebagai aspek paling penting dari strategi organisasi (Mustofa, 2025).

Meningkatnya jumlah studi tata kelola dikaitkan dengan meningkatnya tekanan publik untuk transparansi yang lebih besar dan pengawasan berbagai peraturan (Mercader dkk., 2021). Hal ini telah mendorong perusahaan untuk mengembangkan langkah-langkah akuntabilitas yang efektif. Meskipun isu modal manusia masih sering dibahas dalam jurnal manajemen, penelitian tentang tata kelola telah bergeser ke kerangka kerja teoretis (Amorelli & Sánchez, 2019; Xu et al., 2023). Meningkatnya jumlah studi yang meneliti tata kelola dapat membantu meningkatkan pengetahuan kita tentang sumber daya karyawan untuk UKM (Lihat pada Grafik 1).

Dalam perkembangan publikasi dalam gambar 3, tahun 2026 terlihat radikal karena sampai saat ini tahun 2026 baru berjalan selama 1 bulan sehingga lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya. Namun dalam 5 tahun terakhir sangat terlihat bahwa publikasi artikel jurnal yang dipublikasi dengan topik Human Capital Governance di Asia Tenggara mengalami peningkatan secara konstan bahkan paling signifikan pada tahun 2025. Hal itu menunjukkan topik *Human Capital Governance* menjadi satu paradigma baru bagi UKM untuk menerapkan konsep – konsep berkelanjutan sesuai dengan topik publikasi berdasarkan filterisasi yang dilakukan dalam tahap sebelumnya.

#### **Variabel Sampai Filosofi Publikasi berdasarkan Tren Waktu**

Perubahan di bidang tata Kelola modal manusia sebagian besar disebabkan oleh isu-isu global yang memengaruhinya. Misalnya, munculnya COVID-19 mendorong para peneliti untuk mengalihkan fokus mereka dari subjek tradisional seperti rekrutmen dan keterlibatan jarak jauh ke area yang lebih efektif seperti praktik tata kelola (Li et al., 2022). Hal ini menyoroti kebutuhan perusahaan untuk mengadopsi prosedur yang dapat membantu mereka meningkatkan operasional (Mardini & Lahyani, 2020). Karena konvergensi modal manusia dan tata kelola, banyak penelitian telah diterbitkan dalam beberapa tahun terakhir. Misalnya, jumlah investigasi tentang keterlibatan pemangku kepentingan dan manajemen krisis telah meningkat (Ni et al., 2020; Rajabalizadeh & Oradi, 2021). Pandemi juga mendorong evaluasi ulang prioritas organisasi terkait modal manusia. Sejumlah penelitian juga telah dirilis tentang bagaimana tata kelola dapat membantu meningkatkan efektivitas program kerja jarak jauh. Temuan ini mendukung gagasan bahwa perusahaan-perusahaan di Asia Tenggara menghadapi kekurangan tenaga kerja yang signifikan (Saha & Kabra, 2021). Berkat perkembangan metode kuantitatif, pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek ini telah diperoleh. Tren ini menunjukkan bahwa studi tentang hubungan antara modal manusia dan tata kelola dilakukan berdasarkan data empiris.

Melalui penggunaan analisis bibliometrik dan tinjauan literatur sistematis, para peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur saat ini (Mas-Tur dkk., 2020; Handley & Molloy, 2022). Penjelasan optimal mengapa usaha kecil dan menengah (UKM) memiliki keunggulan kompetitif biasanya dikaitkan dengan kerangka kerja *Resource-Based View*, yang menjelaskan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan sumber daya internal mereka untuk meningkatkan kinerja (Li & Gao, 2025). Gagasan ini menekankan bahwa suatu perusahaan dapat mencapai hasil yang unggul dengan memanfaatkan modal manusianya sebagai aset strategis.

### **Research Impact (Dampak Sitasi)**

Proses analisis sitasi merupakan indikator asimilasi pengetahuan ke dalam komunitas akademik (Lihat pada Grafik 2 dan Tabel 1). Analisis ini menunjukkan bahwa topik-topik tertentu memiliki tingkat sitasi yang lebih tinggi selama fase pertumbuhan, yang mengindikasikan kegunaan dan resonansinya. Pertumbuhan awal sitasi terutama dikaitkan dengan topik kepemimpinan, yang merupakan dasar bagi kerangka kerja tata kelola lembaga akademik. Namun, topik yang berpusat pada manusia seperti keterlibatan karyawan dan pemanfaatan modal manusia diharapkan dapat berkontribusi pada pertumbuhan sitasi (Saha & Kabra, 2021).

Dampak sitasi telah berubah seiring dengan pertumbuhan publikasi subjek tersebut. Topik modal manusia, misalnya, sering dikutip dalam jurnal studi organisasi dan manajemen. Di sisi lain, topik tata kelola, yang biasanya berfokus pada debat kebijakan dan perkembangan teoritis, terus mengumpulkan sitasi (Amorelli & Sánchez, 2019). Meningkatnya jumlah metrik kuantitatif mendukung meningkatnya minat pada subjek modal manusia dan tata kelola. Hal ini karena meningkatnya krisis ekonomi telah mendorong masyarakat untuk fokus pada pentingnya manajemen dan tata kelola yang tangguh (Mercader et al., 2021).

### **Cultivation Conditions: Context and Sector**

Perubahan sektoral dan konteks penelitian sangat signifikan. Sektor manufaktur dan jasa telah mulai menggeser fokus mereka dari industri tradisional ke industri digital dan kreatif. Sektor teknologi telah menjadi sektor yang paling terdampak oleh transformasi digital, dengan kebutuhan akan lebih banyak modal manusia mendorong kebutuhan akan penelitian (Li dkk., 2022). Pergeseran menuju fokus kontekstual dibuktikan oleh hierarki industri. Ini termasuk jasa, manufaktur, pertanian, dan teknologi. Peningkatan penekanan pada kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja telah diidentifikasi sebagai faktor kunci yang menyebabkan munculnya arah penelitian baru. Tren ini juga terkait dengan dampak pandemi terhadap manajemen modal manusia (Akankunda dkk., 2023).

Meningkatnya jumlah pendanaan dan dukungan institusional untuk program penelitian yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan tata kelola etis di Asia Tenggara telah menyebabkan pengembangan arah penelitian baru. Studi-studi ini menunjukkan bahwa kondisi untuk melakukan penelitian semakin kondusif untuk mempelajari topik-topik yang berfokus pada kesejahteraan holistik dan kesejahteraan pekerja (Bruwer et al., 2022). Topik mengalami perubahan seiring berjalannya waktu seperti pada gambar 3 (Lihat pada Gambar 3).

#### **Analisis Konten Tata Kelola *Human Capital* Menggunakan Analisis Bibliometric**

Pentingnya melibatkan pemangku kepentingan di kawasan Asia Tenggara dalam manajemen perusahaan telah diidentifikasi sebagai faktor vital dalam meningkatkan efisiensi mereka. Temuan menunjukkan bahwa keterlibatan aktif berbagai pihak, seperti pemilik bisnis dan karyawan, dapat mendorong lingkungan yang lebih produktif untuk tata kelola. Sebuah studi yang dilakukan oleh Lajili (2022) mengungkapkan bahwa komunikasi terbuka dan keterlibatan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, transparansi dalam laporan dapat membantu meningkatkan kepercayaan pemegang saham dan nilai perusahaan (Raimo dkk., 2020).

Karena evolusi dan munculnya COVID-19, perusahaan di Asia Tenggara telah mulai mengembangkan kompetensi digital yang diperlukan untuk meningkatkan manajemen SDM mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk menerapkan metode yang efektif untuk meningkatkan operasi mereka (Ghazinoory, 2025; Lee-Anant & Kungwansith, 2025). Berbagai inisiatif, seperti pelatihan teknologi dan pengembangan keterampilan digital, dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi operasional mereka. Keberhasilan program-program ini dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah. Untuk mendorong keberlanjutan tenaga kerja, baik sektor publik maupun swasta harus bekerja sama untuk memberikan insentif (Sukma & Yamnill, 2025). Meskipun implementasi program-program ini telah dilakukan secara luas di berbagai negara di kawasan ini, namun pelaksanaannya bervariasi (Handley & Molloy, 2022; Raimo et al., 2020).

Konten – konten tersebut termasuk dalam kategori tertentu dalam kuadran tematik yang diolah dalam bibliometric dalam penelitian ini, termasuk pemangku kepentingan (*governance* dan CSR) di kuadran *basic themes*, strategi SDM serta bisnis keluarga pada kuadran *emerging* dan *niche*.

Berdasarkan *Thematic Map* pada gambar 4 (Lihat pada Gambar 4), terdapat empat kuadran terdiri dari topik-topik sesuai dengan sumbu topik penelitian utama. Tingkat relevansi dan sentralitas suatu topik ditunjukkan pada sumbu X. Semakin signifikan topik tersebut terhadap bidang studi secara keseluruhan, semakin baik hubungannya dengan topik-topik terkait

lainnya. Tingkat perkembangan dan kepadatan suatu topik ditunjukkan pada sumbu Y. Semakin banyak penelitian yang dilakukan pada topik tersebut, semakin intens topik tersebut.

1. Karakteristik tema-tema penggerak ditunjukkan pada kuadran kanan atas. Ini termasuk kepadatan dan sentralitasnya yang tinggi. Ini adalah pendorong utama bidang penelitian yang berfokus pada Modal Manusia dan Tata Kelola. Ini sangat relevan dan telah dianalisis secara menyeluruh. Topik-topik yang mendorong penelitian ini meliputi pertumbuhan ekonomi, ketahanan, kewirausahaan, perubahan iklim, kepemimpinan, dan keberlanjutan. Studi ini berfokus pada UKM Asia Tenggara. Perubahan iklim dan tata kelola adalah dua topik terpanas saat ini. Penelitian tentang hubungan antara kedua faktor ini telah diakui secara luas dalam literatur.
2. Kepadatan yang rendah dan sentralitas yang tinggi dari subjek juga merupakan karakteristik tema-tema penggerak. Modal manusia dan tata kelola dianggap sebagai pendorong utama bidang ini. Keduanya sering dikutip dalam studi tentang subjek ini di perusahaan kecil dan menengah (UKM) Asia Tenggara. Namun, cakupannya mungkin tidak seluas atau sepadat yang seharusnya. Gagasan ini berfungsi sebagai payung untuk topik-topik terkait lainnya. Modal manusia, tata kelola, keberlanjutan, modal intelektual, dan CSR adalah beberapa tema utama yang mendorong penelitian ini. Meskipun konsep ini berfungsi sebagai dasar untuk menghubungkan ide-ide lain, diskusinya mungkin masih luas.
3. Karakteristik tema-tema pendorong meliputi kepadatan yang tinggi dan sentralitas yang rendah. Domain ini biasanya dianggap sebagai topik khusus. Meskipun memiliki literatur internal yang kuat, domain ini tidak diakui secara luas dalam komunitas penelitian tata kelola global. Topik-topik terkait tata kelola seperti bibliometrik, pembelajaran mesin, dan kemampuan manajerial biasanya dianggap sebagai topik "niche" dalam komunitas penelitian. Meskipun penggunaannya dalam konteks tata kelola secara teknologi sudah maju, topik-topik ini masih belum dianggap sebagai fokus utama sebagian besar peneliti di domain ini.
4. Karakteristik tema-tema yang muncul atau menurun ditunjukkan pada kuadran kiri bawah. Mereka memiliki perkembangan dan relevansi yang rendah. Karakteristik tema yang muncul dan menurun ditunjukkan dalam jenis penelitian yang baru dimulai. Hal ini ditandai dengan kurangnya koneksi dan sitasi. Kemudian tren menurun adalah jenis penelitian yang telah ditinggalkan. Di antara topik penelitian yang muncul terkait dengan tata kelola modal manusia adalah perencanaan suksesi, teori ketergantungan sumber daya, inovasi model bisnis, dan kinerja ESG. Meskipun memiliki perkembangan dan relevansi yang rendah, subjek-subjek ini masih menarik. Hal ini menunjukkan bahwa topik bisnis keluarga dapat dianggap sebagai topik pinggiran atau belum matang. Topik ini juga dapat muncul sebagai subjek

penting dalam konteks UKM Asia Tenggara. Mengingat kondisi ekonomi global saat ini, kinerja ESG diharapkan menjadi lebih menonjol.

### KESIMPULAN

Tata Kelola Modal Manusia pada UKM di kawasan Asia Tenggara telah berubah dari kerangka kerja statis menjadi kerangka kerja yang berkembang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Menurut analisis bibliometrik dan peta tematik, berbagai faktor seperti perubahan iklim dan pertumbuhan ekonomi menjadi semakin relevan dengan pembangunan di kawasan Asia Tenggara. Terlepas dari diskusi luas tentang pentingnya Modal Manusia dan Tanggung Jawab Sosial perusahaan (CSR), keduanya tetap menjadi topik utama dalam literatur.

Meningkatnya jumlah studi tentang topik tata kelola modal manusia telah mengungkapkan bahwa fokus intelektual bidang ini sekarang adalah pada pentingnya modal manusia, dimana terkait dengan berbagai keterampilan dan kemampuan. Ini menunjukkan bahwa akademisi dan praktisi mulai menyadari pentingnya isu ini dalam mengatasi krisis keuangan global. Pembelajaran mesin juga muncul sebagai topik yang berbeda, yang menunjukkan bahwa bidang penelitian ini masih dalam tahap awal. Kontribusi penelitian ini menyoroti berbagai tema yang muncul terkait dengan tata kelola modal manusia. Salah satunya walaupun jumlah studi yang berfokus pada ESG dalam literatur masih rendah, studi-studi tersebut diharapkan memiliki nilai yang signifikan dalam menilai daya saing usaha kecil dan menengah (UKM) di Asia Tenggara.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akankunda, B., Nkundabanyanga, S. K., Adaramola, M. S., & Kaawaase, T. K. (2023). Sustainable performance among power companies in Uganda: role of stakeholder orientation, human capital, regulatory governance, and management control systems. *International Journal of Energy Sector Management*, 18(6), 1463-1488. <https://doi.org/10.1108/ijesm-09-2023-0003>
- Al-Naser, M. H. and Hamdan, A. (2021). The impact of public governance on the economic growth: Evidence from gulf cooperation council countries. *Economics & Sociology*, 14(2), 85-110. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2021/14-2/5>
- Amorelli, M. and Sánchez, I. (2019). Critical mass of female directors, human capital, and stakeholder engagement by corporate social reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 204-221. <https://doi.org/10.1002/csr.1793>
- Aribi, Z. A., Kostov, P., & Aghab, E. (2021). Does female human capital constrain earning management: The case of the United Kingdom. *Business Ethics the Environment & Responsibility*, 30(4), 588-603. <https://doi.org/10.1111/beer.12360>
- Бабкин, А., Shkarupeta, E., Malevskaia-Malevich, E., Pogrebinskaya, E. A., & Batukova, L. (2023). Managing Circularity in Industrial Ecosystems: Introducing the Concept of Circular Maturity and its Application in NLMK Group. *International Journal of Technology*, 14(8), 1769. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v14i8.6836>
- Bakar, H. O., Sulong, Z., & Chowdhury, M. A. F. (2020). The role of financial development on economic growth in the emerging market countries of the sub-Saharan African (SSA)

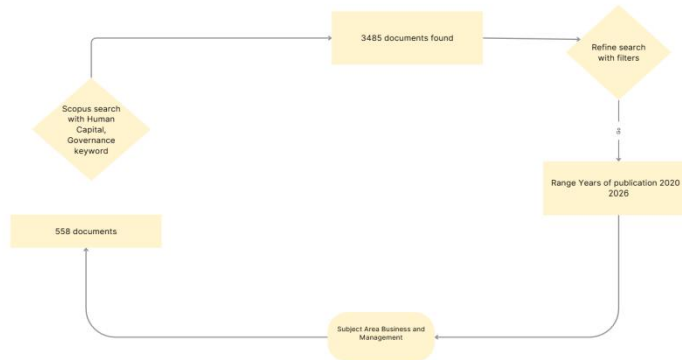
- region. *International Journal of Emerging Markets*, 17(3), 789-811. <https://doi.org/10.1108/ijoem-08-2019-0638>
- Basumatary, D. and Sar, A. K. (2025). Aligning Corporate Governance with Sustainable Development Goals. *Indian Journal of Corporate Governance*, 18(1), 132-162. <https://doi.org/10.1177/09746862251323019>
- Campanella, F., Ferri, L., Serino, L., & Zampella, A. (2025). Exploring the link between sustainable performance and credit access: the moderating role of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 26(1), 205-228. <https://doi.org/10.1108/jic-06-2024-0191>
- Cao, Z., Chen, S. X., Lee, E., & Xie, S. (2024). Weathering the Storm: Unravelling the Influence of Climate Change Risk Exposure on Firms' Human Capital Investment. *British Journal of Management*, 36(2), 633-649. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12868>
- Ciravegna, L., Kano, L., Rattalino, F., & Verbeke, A. (2019). Corporate Diplomacy and Family Firm Longevity. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(1), 109-133. <https://doi.org/10.1177/1042258719838477>
- Dalwai, T. and Mohammadi, S. S. (2020). Intellectual capital and corporate governance: an evaluation of Oman's financial sector companies. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 1125-1152. <https://doi.org/10.1108/jic-09-2018-0151>
- Damoah, O. B. O., Lamptey, Y. A., Anlesinya, A., & Tetteh, B. N. A. (2021). Gendering Corporate Boards and Conditional Effectiveness of Board Processes: Insights from a Sub-Saharan African Country. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509211036271>
- Fu, Q., Zhao, X., & Chang, C. (2023). Does ESG performance bring to enterprises' green innovation? Yes, evidence from 118 countries. *Oeconomia Copernicana*, 14(3), 795-832. <https://doi.org/10.24136/oc.2023.024>
- Ghazinoory, S., Mahdiani, R., & Fatemi, M. (2025). How to radically innovate in emerging defense ecosystems?. *Foresight and Sti Governance*, 19(3), 49-63. <https://doi.org/10.17323/fstig.2025.26575>
- Handley, K. and Molloy, C. (2022). SME corporate governance: a literature review of informal mechanisms for governance. *Meditari Accountancy Research*, 30(7), 310-333. <https://doi.org/10.1108/medar-06-2021-1321>
- Hidayaturrohmah, I., & Purusa, N. A. (2025). STUDI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NON-ASN DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA SEMARANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 148-167.
- Hong, Z. (2021). Network connections within committees and board governance effectiveness. *Corporate Governance: An International Review*, 30(4), 421-441. <https://doi.org/10.1111/corg.12409>
- Koeplin, J. P. and Lélé, P. (2022). Human capital management accounting issues for SOX compliance with Basel III final framework operational risk standards. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 34(1), 9-20. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22578>
- Kusumastati, W. W., Siregar, S. V., Martani, D., & Adhariani, D. (2022). Board diversity and corporate performance in a two-tier governance context. *Team Performance Management an International Journal*, 28(3/4), 260-279. <https://doi.org/10.1108/tpm-11-2021-0076>
- Lajili, K. (2022). Human capital disclosure and the contingency view. *Personnel Review*, 52(4), 1110-1125. <https://doi.org/10.1108/pr-10-2020-0791>
- Lajili, K., Lin, L. Y., & Rostamkalaei, A. (2020). Corporate governance, human capital resources, and firm performance: Exploring the missing links. *Journal of General Management*, 45(4), 192-205. <https://doi.org/10.1177/0306307019895949>
- Lee-Anant, C. and Kungwansith, P. (2025). Policy Shaping and Capacity Building for Sustainable Community-Based Tourism in Thailand's Eastern Economic Corridor. *Suranaree Journal of Social Science*, 19(1). <https://doi.org/10.55766/sjss278596>

- Li, M. and Gao, W. (2025). Exploring How Human Capital Development Promotes Economic Transformation. *Journal of Organizational and End User Computing*, 37(1), 1-22. <https://doi.org/10.4018/joec.388939>.
- Li, Z., Feng, L., Pan, Z., & Sohail, H. M. (2022). ESG performance and stock prices: evidence from the COVID-19 outbreak in China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01259-5>
- Mardini, G. H. and Lahyani, F. E. (2020). Impact of firm performance and corporate governance mechanisms on intellectual capital disclosures in CEO statements. *Journal of Intellectual Capital*, 23(2), 290-312. <https://doi.org/10.1108/jic-02-2020-0053>
- Mas-Tur, A., Kraus, S., Brandtner, M., Ewert, R., & Kürsten, W. (2020). Advances in management research: a bibliometric overview of the Review of Managerial Science. *Review of Managerial Science*, 14(5), 933-958. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00406-z>
- Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Popescu, C. R. G. (2021). A Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522. <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>
- Mustofa, A., Haryati, E., & Ismail, S. (2025). The impact of digital transformation on public services governance: A quality assessment scale approach in urban municipalities. *Journal of Governance and Regulation*, 14(4), 156. <https://doi.org/10.22495/jgrv14i4art15>
- Ni, Y., Cheng, Y., & Huang, P. (2020). Do intellectual capitals matter to firm value enhancement? Evidences from Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 22(4), 725-743. <https://doi.org/10.1108/jic-10-2019-0235>
- Nurchayono, N., Sinarasri, A., Pamungkas, I. D., & Hanum, A. N. (2023). May intellectual capital and corporate governance reduce the probability of financial distress?. *Contaduría Y Administración*, 70(1), 482. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2025.5169>
- Raimo, N., Ricciardelli, A., Rubino, M., & Vitolla, F. (2020). Factors affecting human capital disclosure in an integrated reporting perspective. *Measuring Business Excellence*, 24(4), 575-592. <https://doi.org/10.1108/mbe-05-2020-0082>
- Rehman, W. u., Nadeem, M., Saltık, Ö., Değirmen, S., & Jalil, F. (2024). Investing in knowledge assets: a novel approach for measuring national intellectual capital index in emerging economies. *Journal of Intellectual Capital*, 25(2/3), 535-558. <https://doi.org/10.1108/jic-07-2023-0155>
- Romero, F. T. and Araújo, J. F. (2020). The influence of corporate governance characteristics on human capital disclosure: the moderating role of managerial ownership. *Journal of Intellectual Capital*, 23(2), 342-374. <https://doi.org/10.1108/jic-03-2019-0055>
- Saha, R. and Kabra, K. C. (2021). Corporate governance and voluntary disclosure: evidence from India. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 20(1), 127-160. <https://doi.org/10.1108/jfra-03-2020-0079>
- Saha, R. and Maji, S. (2022). Board human capital diversity and firm performance: evidence from top listed Indian firms. *Journal of Indian Business Research*, 14(4), 382-402. <https://doi.org/10.1108/jibr-08-2021-0289>
- Sukma, N. and Yamnill, S. (2025). Unlocking the Future of Insurance: The Power of Open Data, Digital Transformation, and Human Talent. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.70002>
- Xu, Q., Li, X., & Guo, F. (2023). Digital transformation and environmental performance: Evidence from Chinese resource-based enterprises. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(4), 1816-1840. <https://doi.org/10.1002/csr.2457>
- Xu, M. and Tan, R. (2024). Digital economy as a catalyst for low-carbon transformation in China: new analytical insights. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03330-9>

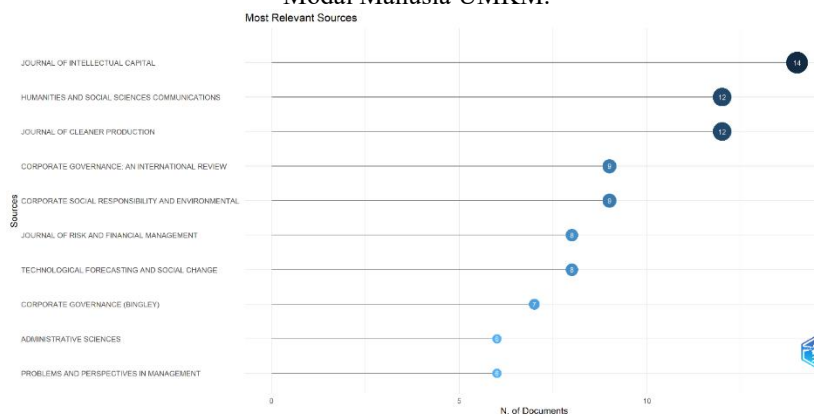
Yu, G. (2025). Digital transformation, human capital upgrading, and enterprise ESG performance: Evidence from Chinese listed enterprises. *Oeconomia Copernicana*, 15(4), 1465-1508. <https://doi.org/10.24136/oc.3058>

Zayed, N. M., Mohamed, I. S., Islam, K. M. A., Perevozova, I., Ниценко, В., & Morozova, O. (2022). Factors Influencing the Financial Situation and Management of Small and Medium Enterprises. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(12), 554. <https://doi.org/10.3390/jrfm15120554>

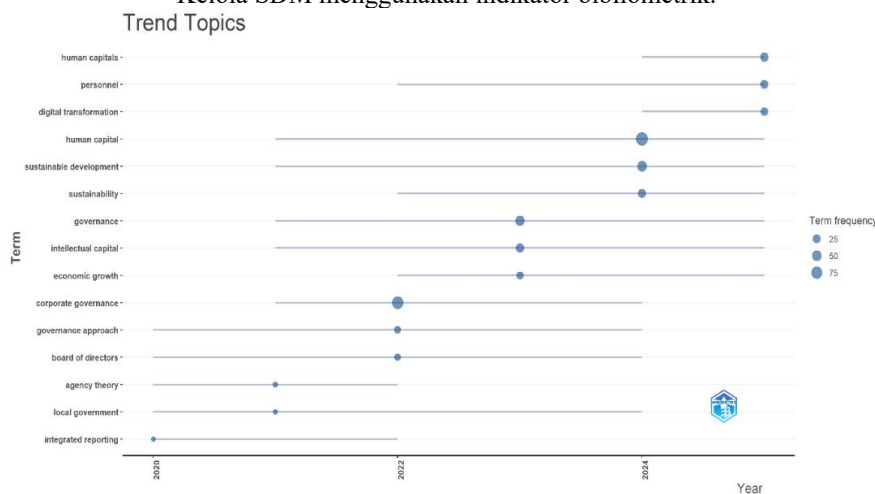
**GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL**



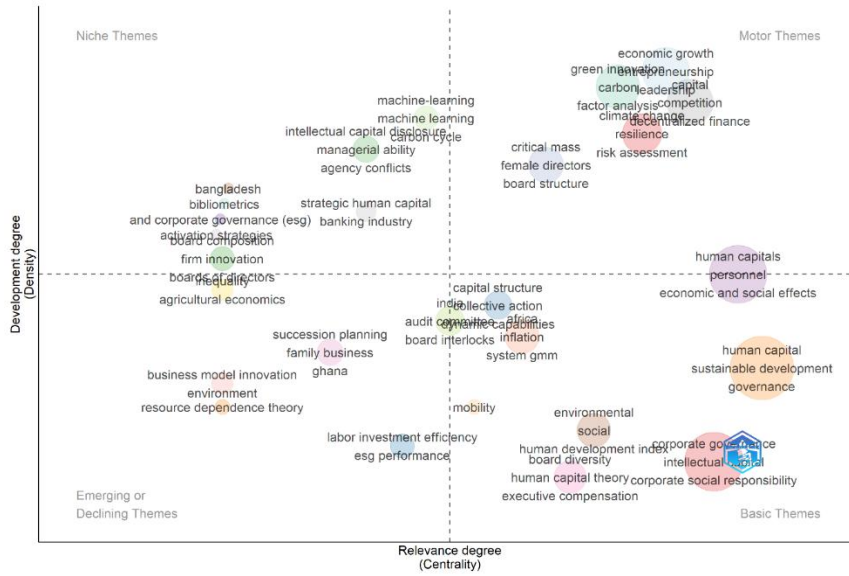
Gambar 1. Ilustrasi proses kultivasi literatur secara bertahap (*Flow*) untuk topik Tata Kelola Modal Manusia UMKM.



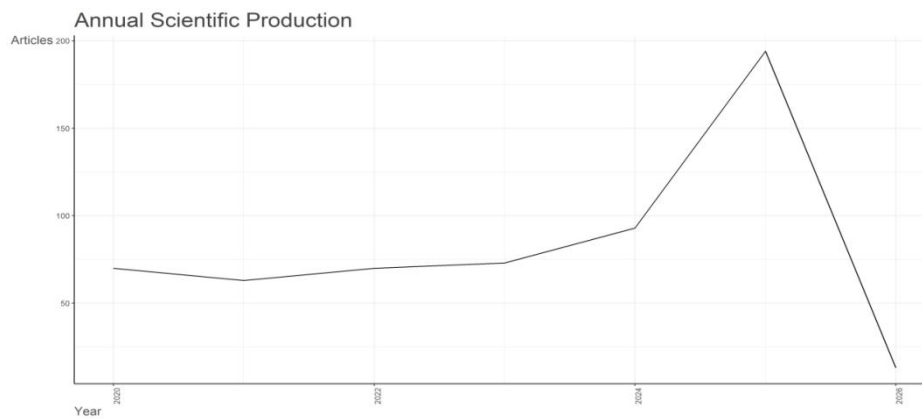
Gambar 2. Data artikel jurnal yang paling relevan berdasarkan tempat publikasi jurnal pada topik Tata Kelola SDM menggunakan indikator bibliometrik.



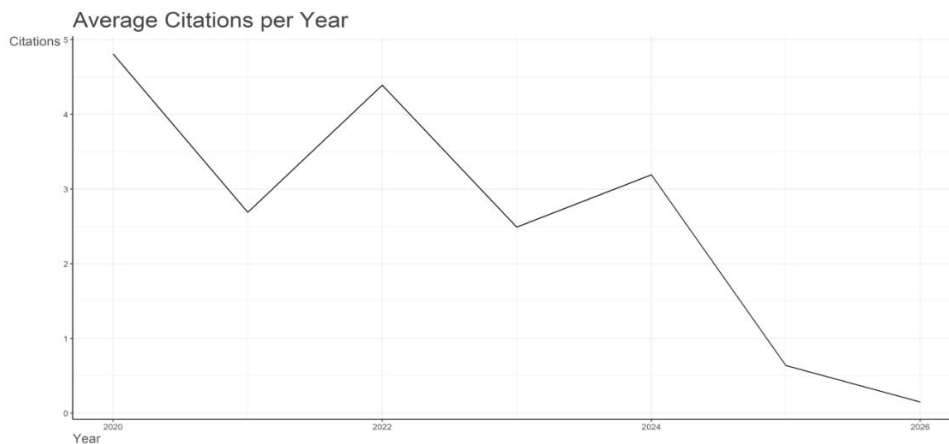
Gambar 3. Perubahan konteks penelitian  
Sumber : Bibliometric Trend Topic



Gambar 4. Thematic Map  
 Sumber : Bibliometric



Grafik 1. Pertumbuhan publikasi (Annual Scientific Production) literatur dalam analisis tahunan menunjukkan evolusi densitas artikel.  
 Sumber : Bibliometric Annual Production



Grafik 2. Rata – rata jumlah sitasi publikasi artikel jurnal topik Tata Kelola Modal Manusia pada UKM di Kawasan Asia Tenggara.  
 Sumber : Bibliometric Citation per year

Tabel 1. Evolusi dampak sitasi selama kultivasi literatur SDM UMKM di bawah berbagai topik fokus

Year	MeanTCperArt	N	MeanTCperYear	CitableYears
2020	33,67	70	4,81	7
2021	16,14	63	2,69	6
2022	21,93	70	4,39	5
2023	9,97	73	2,49	4
2024	9,58	93	3,19	3
2025	1,29	194	0,64	2
2026	0,15	13	0,15	1