

---

## PERAN PENTING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DALAM Mendukung SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKUALITAS

Jhon Rico Tarigan, M. Chaerul Rizki

[Jhonrico1402@gmail.com](mailto:Jhonrico1402@gmail.com)

Universitas Pembangunan Panca Budi

### ABSTRAK

*Didalam dunia modern saat ini peran dari sumber daya manusia menjadi hal yang sangat sentral dan dibutuhkan oleh perusahaan dalam meningkatkan perusahaannya. Sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan demikian juga sebaliknya sumber daya manusia yang buruk dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melihat peran penting human capital management dalam mendukung kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data sekunder yang diambil dari penelitian-penelitian yang relevan dengan topik penelitian yang dilakukan.*

**Kata Kunci:** *Human Capital Management, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang bersaing guna dapat menjadi perusahaan terbaik di dunia bisnis. Hal ini tentu dapat menjadi ancaman bagi perusahaan yang tidak mampu bersaing yang dapat menimbulkan kebangkrutan bagi sebuah perusahaan. Banyaknya perusahaan yang timbul dengan menciptakan suatu produk yang kreatif dengan pelayanan yang inovatif. Keadaan ini tentu memiliki dampak yang besar kepada para manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan suatu strategi agar produknya dapat bersaing dipasaran. Dengan demikian tentu perusahaan harus berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas perusahaannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat ini tentu sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan perusahaannya. Sumber daya manusia adalah pelaku utama yang bekerja dalam perusahaan guna dapat mewujudkan tujuan bersama. Rony (2016) menekankan bahwa SDM, baik sebagai pekerja di lembaga pemerintah maupun sebagai pengusaha, berperan penting dalam menentukan kepuasan dan kualitas pekerja. Dengan demikian tentu setiap perusahaan bersaing guna menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan ahli dalam bidangnya. Dalam hal ini penerapan human capital sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menciptakan pegawai yang berkualitas dan berkompeten.

Istilah human capital management atau manajemen modal manusia merupakan suatu pendekatan yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan aset penting dalam perusahaan. HCM sendiri tidak hanya melibatkan proses rekrutmen atau seleksi melainkan juga melibatkan beberapa hal seperti pengembangan keterampilan, pelatihan, dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Namun tantangan dalam mengimplementasi HCM ini sendiri sering kali muncul, dikarenakan kurangnya pemahaman

akan tentang pentingnya HCM dalam mengemembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran penting HCM dalam meningkatkan kualitas SDM dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menemukan strategis yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia didalam perusahaannya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini sendiri menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kualitatif. Dengan tinjauan literatur membaca beberapa penelitian-penelitian yang terdahulu dengan topik yang relevan dengan penelitian ini. Adapun tinjauan literatur ini sendiri bersumber dari google scholar, respository kampus-kampus, serta jurnal-jurnal terdahulu yang memiliki hubungan dengan topik penelitian saya. Hal ini dilakukan agar dapat lebih memahami tentang peran penting human capital managemet dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan beberpaa bahan kajian tentu setiap penelitian memiliki hasil yang berbeda-beda dalam mencapai hasil dan keberhasilan HCM dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dengan demikian pembaca harus mampu melihat dan sebagai bahan evaluasi dalam penerapan HCM yang sudah dilakukan di perushaan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Human capital pada dasarnya bukanlah hanya suatu hal yang menunjukkan gagasan bahwa human capital memposisikan manusia sebagai sumber daya, namun juga sebagai milik utama yang menyerupai kekayaan atau asett. Human Capital Mengartikan bahwa Human Capital itu sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi (Stewart, 1997) sedangkan Menurut Marlina (2012) dalam penelitian yang berjudul Memahami Konsep Dasar, Jenis, dan Manfaat dari Data Human Capital, Industri Pariwisata (Hotel), Menerangkah bahwa *Human Capital* atau modal manusia adalah sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Human Capital merupakan sebuah sistem yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam perusahaan melalui manajemen yang baik dengan meningkatkan intelektual, pengentahuan serta pengalaman merka. Dengan harapan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Maka konsep dari Human Capital ini sendiri mengharapkan sudut pdangan dari masing-masing induvidu karyawan dituntut untuk mengembangkan serta mengelola modal manusia agar dapat bekerja dengan maksimal.

Adapun beberapa faktor-fakor yang dapat menentukan keberhasilan Human Capital menurut Setiono Winardi (21014) yakni sebagai berikut :

1. Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan. Hal tersebut sangat berhubungan dengan memiliki pengalaman kerja tentu ndapat membangun efektivitas kerja yang baik, demikian juga halnya dengan keterampilan, wawasan dan inovasi harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memhami dengan betul apa yang menjadi pekerjaannya.
2. Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya. Mengelola modal manusia tidak dilihat dari manajemen administrasi saja melainkan tentang bagaimana memanfaatkan modal manusia tersebut dapat bekerja secara

optimal baik secara produktivitas yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

3. Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja. Dengan membuat sebuah pelatihan yang relevan tentu dapat memastikan karyawan dapat menjalankan tugas berdasarkan keahlian yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan.

Dengan memenuhi ketiga faktor-faktor diatas maka dapat dikatakan bahwa human capital dapat berjalan dengan baik. Maka dengan demikian untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik harus menjalankan faktor-faktor yang dijelaskan diatas. Tujuan dari penelitian ini sendiri yakni untuk menerapkan Human Capital Management yang baik dan benar agar dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam proses penyaringan administrasi pada proses rekrutmen untuk sebuah perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar dapat meminimalisir kesalahan dalam perekrutan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya serta mencegah terjadinya kerugian perusahaan akibat kurangnya kualitas dari karyawan sehingga produktivitas tidak berjalan dengan maksimal.

Mankiw (2003) Human capital dibutuhkan oleh para pekerja yang diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan (on the job training) untuk menunjang pengalaman kerja human capital sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan dalam memproduksi barang dan jasa dan meningkatkan produktivitas. Human capital merupakan komponen yang sangat penting dari modal intelektual, hal tersebut dikarenakan dapat menciptakan daya saing bagi perusahaan. Karena human capital sendiri merupakan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan yang digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala 2006).

Pengukuran human capital sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi dan mengetahui strategi yang lebih efektif yang akan dijalankan perusahaan tentang bagaimana karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Adapun indikator dalam pengukuran dari Human Capital Management sendiri menurut Gaol (2014) menyatakan sebagai berikut :

1. Pengetahuan. Pengetahuan sendiri merupakan suatu hal yang diketahui oleh karyawan yang diperoleh dari pembelajaran dan pengalaman yang dari informasi yang diberikan.
2. Keahlian. Keahlian yakni kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik dan benar.
3. Kemampuan. Kemampuan sendiri merupakan sebuah sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
4. Keterampilan. Keterampilan sendiri hampir sama dengan kecekatan atau dengan kata lain dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

Dengan melihat indikator diatas maka dapat dilihat apakah perusahaan sudah menjalankan human capital management secara baik dan benar. Selain dalam mengukur human capital management kita juga harus mengukur kinerja dari modal manusia nya langsung dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran kinerja menurut (Leksono, 2017) bertujuan untuk menaikkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat dilakukan

secara maksimal. Maka dengan demikian diperlukan adanya pengelolaan sumberdaya manusia yang lebih efisien dan profesional. Untuk mengukur hal tersebut dapat dilakukan evaluasi kerja pada masing-masing karyawan dengan tujuan mendapatkan sebuah keputusan untuk melihat mana karyawan yang benar-benar layak untuk mendapatkan reward ataupun sebaliknya mendapatkan pemutusan hubungan kerja.

Maka dengan demikian perlu dilakukan beberapa point penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar berkualitas yakni sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen, yakni melakukan penempatan karyawan sebagai proses yang harus diseleksi dengan benar agar tidak terjadinya kesalahan dalam penempatan dan mendapatkan modal manusia yang berkompeten.
2. Pelatihan dan pengembangan, setelah dilakukannya rekrutmen maka berikan pelatihan agar dapat lebih memahami dengan benar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
3. Manajemen kinerja, lakukan kontrol dan perhatian terhadap kinerja yang dibuat oleh karyawan tersebut atau dengan kata lain adakan training masa kerja.
4. Pengembangan karir, perusahaan memberikan sebuah apresiasi entah melalui pendidikan terhadap karyawan yang berkompeten
5. Kompensasi dan reward atau penghargaan yaitu untuk dapat mempertahankan dan menambah nilai mutu atau kualitas SDM yang ada, perusahaan harus didorong untuk selalu memberikan upah atau kompensasi dan reward atau penghargaan yang layak untuk karyawan
6. Budaya dan lingkungan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Dengan menerapkan beberapa point diatas maka perusahaan tentu dapat mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan perusahaannya. Human capital menentukan Kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk fokus pada investasi dalam pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas pada sumber daya pengetahuan, keahlian dan kemampuan seorang karyawan yang lebih baik agar mampu bersaing dengan karyawan dari perusahaan lainnya. Maka dengan demikian, pengembangan SDM sangatlah penting di lakukan untuk mempertahankan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat menghasilkan keunggulan dalam bersaing yang berkepanjangan (barney, 1991)

## **KESIMPULAN**

Pengelolaan human capital merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan baik itu dibidang ekonomi, politik maupun bidang pendidikan. Peran penting dari human capital management itu sendiri yakni melakukan seleksi terhadap karyawan-karyawan dan setelah itu melakukan pelatihan terhadap mereka guna meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut. Dengan adanya human capital manajemen pada proses pengelolaan lowongan pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pelamar pekerjaan dan dapat meningkatkan filterisasi dengan profile matching sehingga mengurangi kesalahan dan mempercepat proses administrasi di perusahaan.

Human capital management sendiri juga berfokus pada pengembangan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan guna dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, mendukung inovasi, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Hal tersebut tentu sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memahami dan mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam manajemen human capital demi mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkelanjutan.

Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mempersiapkan Sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Baron, Angela & Armstrong, Michael. 2007. *Human Capital Management*, Kagon Page London and Philadelphia, 2007, hal. 6
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Davemport, T.O. 1999. *Human Capital: What It Is and Why People Invest In It*. San Francisco: Jossey Bass.
- Dian Swastari, analisis penerapan human capital management terhadap kinerja karyawan studi pada pt. telkomsel branch purwokerto.
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariri, A., Yusuf, R. A., & Edward, R. (2024). Memahami Konsep Dasar, Jenis, dan Manfaat dari Data Human Capital, Industri Pariwisata (Hotel). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18432-18439.
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265–280.
- Khan, M. I. H., Sohrab, M. H., Rony, S. R., Tareq, F. S., Hasan, C. M., & Mazid, M. A. (2016). Cytotoxic and antibacterial naphthoquinones from an endophytic fungus, *Cladosporium* sp. *Toxicology Reports*, 3, 861-865.
- Leksono, R. B., & Herwin, H. (2017). pengaruh harga dan promosi Grab terhadap Brand Image yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen pengguna transportasi berbasis online. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 381-390.
- Mankiw, N. G., Reis, R., & Wolfers, J. (2003). Disagreement about inflation expectations. *NBER macroeconomics annual*, 18, 209-248.
- Purnomo, R. (2013, November). Resource-Based View dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan: Sebuah Telaah Kritis Terhadap Pemikiran Jay Barney (1991). In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage* (Vol. 1, No. 1).
- Sangkala, S. (2006). *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Yapensi.
- Winardi, S. (2014). *Human Capital Sebagai Sarana Keberhasilan Bisnis*.