

Peran *Human Capital Management* Dalam Perekrutan Tenaga Kerja

Khodijah Batubara⁽¹⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
khodijahbatubara39@gmail.com*

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

Human Capital Management in Labor Recruitment Effective workforce recruitment is the key to achieving competitive advantage in an organization. In this context, Human Capital Management (HCM) plays an important role in formulating the right strategy to attract and select suitable candidates. This research examines the role of HCM in the recruiting process, including the development of job descriptions, use of technology, and evaluation of workforce needs. HCM not only focuses on the technical skills required, but also considers cultural fit and company values. In addition, collaboration with educational institutions and employee involvement in the selection process can expand access to quality talent. By implementing best practices in human resource management, companies can improve the quality of the recruitment process, create an inclusive work environment, and facilitate ongoing employee development. This research provides insight for HRD practitioners and company managers to understand and make maximum use of the role of HCM in their search for competent workforce.

Keyword: *human capital management; recruitment; selection.*

ABSTRAK

Perekrutan tenaga kerja yang efektif adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam organisasi. Dalam konteks ini, Human Capital Manajemen (HCM) berperan penting dalam merumuskan strategi yang tepat untuk menarik dan memilih kandidat yang sesuai. Penelitian ini mengkaji peran HCM dalam proses perekrutan, termasuk pengembangan deskripsi pekerjaan, penggunaan teknologi, dan evaluasi kebutuhan tenaga kerja. HCM tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga mempertimbangkan kecocokan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Selain itu, kolaborasi dengan institusi pendidikan dan keterlibatan karyawan dalam proses seleksi dapat memperluas akses terhadap talenta yang berkualitas. Dengan menerapkan praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat meningkatkan kualitas proses perekrutan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta memfasilitasi pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi praktisi HRD dan manajer perusahaan untuk memahami dan memanfaatkan peran HCM secara maksimal dalam upaya pencarian tenaga kerja yang kompeten.

Kata Kunci: *human capital management; rekrutmen; seleksi.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, pertumbuhan pesat dalam dunia bisnis mendorong perusahaan untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta memperbaiki seluruh proses kegiatan bisnis. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan organisasi yang efektif, di mana sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial. Dengan mengelola sumber daya manusia secara optimal, perusahaan dapat memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan dalam jangka panjang.

Peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi tidak bisa dipandang sebelah mata. Sumber daya manusia berfungsi sebagai otak di balik setiap keputusan strategis dan operasional yang diambil oleh perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap produktivitas dan inovasi perusahaan.

Human Capital Management (HCM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja optimal dari karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Human Capital Management tidak hanya menjadi modal dasar bagi perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan nasional. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pengembangan kualitas HCM agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Upaya untuk meningkatkan kualitas HCM termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Rekrutmen menjadi salah satu langkah awal yang sangat krusial dalam pengelolaan HCM, terutama ketika pasokan tenaga kerja terbatas. Dalam situasi di mana banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan calon pegawai yang terbaik, penting bagi perusahaan untuk memiliki strategi rekrutmen yang efektif. Proses ini tidak hanya melibatkan penarikan calon, tetapi juga penilaian yang cermat untuk memastikan bahwa pegawai yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan pendekatan yang menarik bagi calon pegawai, seperti menawarkan paket remunerasi yang kompetitif dan peluang pengembangan karir.

Secara keseluruhan, aktivitas manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai langkah, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian. Aktivitas-aktivitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mengelola HCM secara efektif dan efisien. Kegiatan ini tidak hanya membantu perusahaan dalam mendapatkan dan mempertahankan pegawai yang berkualitas, tetapi juga dalam memberdayakan mereka untuk mencapai potensi penuh. Dengan pendekatan yang sistematis dan terencana, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

METODE

Metode artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur, yang mencakup kajian buku-buku terkait teori *Human Capital Management* (HCM). Selain itu, penulis juga menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi serta artikel dari jurnal yang belum bereputasi. Pendekatan ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang topik yang dibahas dengan memanfaatkan sumber-sumber yang relevan dan beragam.

HASIL

Pengantar Human Capital Management

Human Capital Management adalah (HCM) adalah departemen yang mengelola manusia sebagai modal berharga milik perusahaan yang perlu ditingkatkan nilainya sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. HCM meranggapan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset investasi yang dimiliki oleh perusahaan sehingga perlu mencari sejak tahap pencarian kerja. Untuk meningkatkan nilai tenaga kerja maka perusahaan harus memperhatikan proses mulai dari talent acquisition, memberikan pelatihan dan pengembangan, pembayaran gaji dan

kompensasi. Peningkatan nilai dari tenaga kerja maka akan membawa keuntungan yang progresif untuk perusahaan secara umum. Menurut Gary S. Becker, Human Capital artinya modal manusia yang akan terlibat secara langsung dan berguna dalam proses produksi.

Sedangkan menurut Howard Gardner, Human Capital artinya bukan hanya sebagai "keterampilan" yang berasal dari kemampuan mental dan fisik saja, tetapi menurutnya HC ini adalah bersifat individu dan masuk dalam ranah kecerdasan ganda. Fungsi dari human capital sendiri adalah merancang strategi untuk membangun engagement, meningkatkan loyalitas tenaga kerja sehingga menurunkan tingkat turnover. Kerugian besar terjadi jika aset dan investasi yang telah ditanam perusahaan tak bisa berkembang dan pergi meninggalkan perusahaan maka di fase inilah salah satu fungsi HC memainkan peran agar perusahaan tidak mengalami kerugian.

Secara umum Human Capital Management (HCM) adalah departemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset berharga yang perlu ditingkatkan nilainya untuk mencapai keuntungan perusahaan. HCM menekankan pentingnya proses mulai dari pencarian talenta hingga pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan kompensasi, agar tenaga kerja dapat memberikan kontribusi maksimal. Menurut para ahli seperti Gary S. Becker dan Howard Gardner, modal manusia mencakup tidak hanya keterampilan mental dan fisik, tetapi juga aspek individu dan kecerdasan ganda. Fungsi utama HCM adalah merancang strategi untuk membangun keterlibatan dan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi tingkat turnover dan mencegah kerugian akibat investasi yang tidak berkembang.

Tugas Human Capital Manajemen

Adapun tugas human capital management adalah sebagai berikut:

1. **Rekrutment**
Rekrutmen menjadi salah satu tugas Human Capital Management untuk menyeleksi calon tenaga kerja yang dapat bekerja pada perusahaan dan memberikan kontribusi untuk kemajuan. Menurut (Hasibuan, 2007), rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Menurut (Nurmansyah, 2011), rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.
2. **Menyusun dan Memberikan Jobdesc**
Setelah melalui proses rekrutmen karyawan, maka tugas selanjutnya yaitu menentukan jobdesc karyawan baru dalam sistem organisasi yang telah ditentukan sesuai dengan informasi dalam tahap rekrutmen.
3. **Mengukur Beban Kerja Karyawan**
Ketika perusahaan sedang berada pada tahap berkembang dan pekerjaan mulai banyak, maka tugas Human Capital yaitu melakukan mengevaluasi dan menentukan apakah perusahaan harus merekrut karyawan baru atau menambah kebijakan overtime (lembur) pada karyawannya.
4. **Menvalidasi Data Karyawan**
Kegiatan yang dilakukan dalam memenuhi tugas ini yaitu menyiapkan serta memvalidasi data-data karyawan seperti klaim jaminan sosial, form gaji karyawan, permohonan cuti, dan masih banyak lagi.
5. **Training and Development**
Training and Development merupakan program yang dibuat oleh Human Capital Management untuk membantu tenaga kerja belajar dan memperoleh keterampilan dan pengetahuan untuk menunjang karir karyawan. Melalui program training dan development yang intensive dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan kinerja atau performa secara optimal. Menurut (Hasibuan, 2008), Training adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur – prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2004) menjelaskan bahwa istilah training dan development ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.
6. **Menilai Kinerja Karyawan**
Human Capital Management memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, hal ini dilakukan agar produktivitas karyawan terus meningkat. Penilaian ini dilakukan untuk dapat umpan balik dari karyawan. Menurut (Dessler, 2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Menurut (Byars, L.L dan Rue, 2006), penilaian kinerja adalah proses

mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan menyusun rencana pengembangan kepada para karyawan itu sendiri.

Manfaat Human Capital Management

1. Meningkatkan Kepuasan Karyawan
Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, sehingga kepuasan mereka harus menjadi fokus utama bagi pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang termotivasi dan bahagia akan menunjukkan kinerja yang baik, sementara ketidakpuasan dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan karir sama pentingnya dengan memberikan kompensasi. Ketika karyawan merasa perusahaan peduli terhadap perkembangan karir mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja perusahaan.
2. Meningkatkan Engagement
Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik memberi kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, sehingga mereka merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan. Ketika karyawan tidak diberi kesempatan untuk berkembang, mereka dapat merasa kurang dihargai dan mengalami stres, yang dapat mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Survei Deloitte 2016 menunjukkan bahwa banyak milenial meninggalkan pekerjaan karena kurangnya pengembangan kepemimpinan. Sebaliknya, karyawan yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung lebih setia dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang membantu mengurangi biaya turnover dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas.
3. Meningkatkan ROI
Setiap perusahaan, baik secara sadar maupun tidak, berinvestasi dalam sumber daya manusia melalui gaji, tunjangan, dan program pengembangan karier. Human Capital Management (HCM) menyadari bahwa investasi ini memberikan dampak positif bagi pertumbuhan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang, dengan potensi untuk menghasilkan keuntungan. Dengan memberikan keterampilan dan keahlian baru kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, daya saing, dan profitabilitas. Oleh karena itu, perusahaan global yang berinvestasi besar dalam karyawannya biasanya mengalami laba yang lebih tinggi.
4. Rekrutmen Lebih Baik
Perusahaan yang berinvestasi pada pengembangan SDM juga lebih mudah menarik kandidat hebat di luar. Kandidat hebat tidak hanya membutuhkan kompensasi sebagai imbalan kerja, tetapi juga kesempatan untuk maju. Jika ini tidak termasuk dalam tawaran kerja, maka perusahaan akan sulit mendapatkan mereka. Selain itu, menurut Gallup, pertimbangan nomor satu bagi milenial saat melamar pekerjaan adalah kesempatan untuk belajar dan berkembang. Generasi yang akan mendominasi angkatan kerja dalam waktu dekat ini ingin bekerja untuk organisasi yang berinvestasi pada sumber daya manusia.
5. Memperkuat Budaya Organisasi
Manfaat lain dari berinvestasi pada manusia adalah memperkuat budaya organisasi. Kepuasan dan keterlibatan karyawan yang lebih baik akan membentuk budaya perusahaan yang positif. Karyawan ingin selalu belajar, punya kesempatan mengembangkan karier mereka, dan menikmati bekerja di perusahaan. Budaya positif mengarah pada karyawan yang terlibat dan bahagia. Budaya bahagia ini meningkatkan produktivitas karyawan.

Strategi dalam Melaksanakan Human Capital Management

Membangun human capital management bukanlah proses yang cepat dan mudah. Selain proses perencanaan yang panjang, hasilnya pun tidak bisa dirasakan dalam waktu singkat. Dalam prosesnya, banyak manajemen yang gagal karena kesulitan untuk menetapkan tujuan dari penerapan manajemen ini. Determinasi menjadi sikap yang sangat penting selama menjalankan proses persiapan HCM. Terdapat lima strategi yang bisa dipertimbangkan untuk merancang human capital manajemen di perusahaan, yaitu;

1. Menetapkan visi yang terarah
2. Tujuan jelas human capital management
3. Kebijakan untuk Mencapai Sasaran yang Telah Ditetapkan
4. Rencana Implementasi yang Sempurna
5. Sistem yang Akuntabilitas

Sasaran Human Capital Management

pentingnya mengukur kontribusi sumber daya manusia terhadap bisnis dan nilai yang diberikan kepada pemegang saham. Ini termasuk membuktikan secara kuantitatif nilai yang dihasilkan dari manajemen sumber daya manusia, seperti pengukuran Return on Investment (ROI). Selain itu, penting untuk menyediakan pedoman bagi pengembangan strategi sumber daya manusia dan bisnis ke depan, serta memberikan informasi tentang strategi dan praktik yang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Perekrutan Tenaga Kerja

Proses perusahaan mengambil keputusan untuk merencanakan jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi adalah melalui proses rekrutmen. Pada dasarnya rekrutmen adalah usaha pengisian jabatan atau pekerjaan yang kosong di dalam perusahaan dan dilaksanakan dalam sebuah proses dimana ada penarikan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan. Perusahaan harus dapat menyediakan calon karyawan dengan jumlah memadai, memiliki kualifikasi yang dibutuhkan, sesuai pada waktunya dan dapat mendorong pelamar sebanyak banyaknya untuk mendaftarkan diri. Rekrutmen merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan HCM yang direncanakan organisasi. Dalam tugas manajemen sumber daya manusia dilakukan proses analisis pekerjaan hasilnya dapat berupa uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memegang suatu jabatan. Rekrutmen dilaksanakan agar organisasi mendapat pegawai yang kapabel sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen adalah proses pencarian karyawan melalui berbagai cara yang tepat, menemukan calon karyawan yang bersedia mengisi lowongan jabatan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat perusahaan membutuhkan karyawan dari hasil identifikasi analisis pekerjaan mencari, menemukan dan menarik sejumlah kandidat dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Sebagai suatu rangkaian kegiatan, rekrutmen dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Proses ini dianggap penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Tujuan Rekrutmen

Perusahaan selalu akan berusaha memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan, sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi kriteria yang ditetapkan organisasi berdasarkan analisis pekerjaan. Secara umum, tujuan utama diadakan rekrutmen yakni memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumberdaya manusia sesuai dengan dengan kebutuhan perusahaan terkait dengan posisi, jabatan dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan, disamping itu juga terdapat beberapa tujuan yang spesifik dan ingin diperoleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen, antara lain:

- a. Memikat pelamar yang berbobot dan berminat menerima tawaran pekerjaan sesuai dengan program, strategi dan nilai perusahaan.
- b. Menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan mampu menjaga komitmen organisasi.
- c. Membangun citra umum yang positif bagi perusahaan
- d. Memenuhi prinsip the right man, on the right place, at the right time.
- e. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- f. Memperbaiki proses seleksi, dengan mengeliminasi kandidat yang tidak cocok dengan kualifikasi yang ditawarkan
- g. Menginformasikan kebutuhan perusahaan kepada kandidat sesuai dengan lowongan pekerjaan.

Metode Rekrutmen Karyawan

Secara umum ada dua rekrutmen yang biasanya dilakukan suatu perusahaan, yaitu metode rekrutmen tertutup dan terbuka.

- a. Metode Rekrutmen Tertutup

Metode rekrutmen tertutup adalah proses penarikan calon karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan dari internal perusahaan. Metode rekrutmen ini dapat dilakukan dengan cara vertikal (promosi atau demosi) atau cara horizontal (mutasi). Cara vertikal bisa dilakukan dengan langkah demosi (penurunan jabatan) atau promosi (kenaikan jabatan). Demosi dilakukan jika seorang karyawan sudah benar-benar tidak mampu mengerjakan beban tugas yang diberikan ataupun sudah melanggar peraturan perusahaan yang penurunan jabatan. mengakibatkan terjadinya Cara horizontal bisa dilakukan perusahaan dengan langkah rotasi yaitu perpindahan jabatan pada level yang sama.

b. Metode rekrutmen terbuka

Metode rekrutmen terbuka adalah rekrutmen perusahaan yang berasal dari luar lingkungan perusahaan (eksternal). Metode ini diperlukan perusahaan pada saat ekspansi bisnis karena kebutuhan tenaga kerja meningkat.

Tahap-Tahap Proses Rekrutment

Proses rekrutmen adalah proses dalam usaha mengidentifikasi, mencari, menemukan dan menarik sejumlah kandidat karyawan yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, minat dan kualifikasi dalam jumlah tertentu dalam mengisi lowongan pekerjaan. Proses ini berawal pada saat perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan. Pada umumnya proses rekrutmen berlangsung seperti dibawah ini;

- a. Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Merencanakan proses dan sumber perekrutan karyawan.
- c. Jika dilakukan secara terbuka, perusahaan akan memasang iklan lowongan kerja berbagai bentuk media.
- d. Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara terhadap pelamar.
- e. Memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis.
- f. Menerima karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria sesuai harapan perusahaan.

Seleksi

Seleksi dimulai setelah rekrutmen dan bertujuan untuk memilih kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi. Seleksi melibatkan serangkaian langkah untuk menemukan calon karyawan terbaik berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tim seleksi berperan penting dalam menggali informasi dari calon karyawan dengan merujuk pada dokumen analisis jabatan dan rencana sumber daya manusia.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Menurut Teguh (2009) "Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu". Menurut Siagian (2006:131) "Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik, yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak". Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu proses memilih seseorang yang cocok untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu. Proses Seleksi merupakan syarat-syarat yang diinginkan dengan calon karyawan agar dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Tujuan diadakannya seleksi karyawan yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk menjabat jabatan tertentu, hal ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam perusahaan. Kriteria seleksi menyangkut prediksi tentang keberhasilan seseorang di masa yang akan datang pada jabatan tertentu. Melalui proses seleksi dilakukan pemilihan atau pencocokan untuk mengurangi kemungkinan perusahaan menerima pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pencocokan tersebut dilakukan membandingkan dimiliki calon kualifikasi pegawai dengan yang (man specification) dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk suatu pekerjaan (job specification).

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

- a. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan pengangkatan sedikit. pegawai dalam tidak
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan. Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :
 - Pendidikan
 - Pengalaman kerja
 - Kondisi fisik
 - Kepribadian Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

- a. Interview
- b. Tes psikologi
- c. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
- d. Pusat pelatihan
- e. Biodata
- f. Referensi
- g. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Proses Rekrutmen

Proses perekrutan dilakukan oleh manajer sumber daya manusia biasanya dengan beberapa cara yaitu:

1. Internal
Berdasarkan deskripsi Floating Register Framework (FRF) dan praktik yang umum dilakukan oleh HRD, proses pengumuman lowongan kerja dimulai dengan pembuatan template lowongan kerja yang terstruktur. Template ini dirancang untuk memastikan bahwa semua informasi penting tentang posisi yang dibutuhkan dapat disampaikan dengan jelas dan menarik bagi calon pelamar. Setelah template selesai, HRD akan menggunakan email sebagai salah satu media utama untuk mengumumkan iklan lowongan kerja. Penggunaan email memungkinkan HRD untuk menjangkau audiens yang lebih luas dengan cepat dan efisien, sehingga lebih banyak calon pelamar dapat melihat dan mengakses informasi mengenai posisi yang dibuka. Melalui iklan lowongan kerja yang dikirimkan via email, HRD tidak hanya menyampaikan detail tentang pekerjaan, tetapi juga menggambarkan nilai dan budaya perusahaan, yang penting untuk menarik kandidat yang sesuai.
2. Media cetak
Dalam proses pencarian media cetak yang representatif, HRD mengikuti prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan efektivitas pengumuman lowongan kerja. Berdasarkan deskripsi Floating Register Framework (FRF) dan panduan pekerjaan, HRD membuat materi lowongan kerja yang jelas dan informatif. Materi tersebut kemudian disampaikan kepada media cetak untuk memperoleh ukuran dan penawaran yang sesuai. Setelah itu, HRD mengajukan ukuran dan penawaran tersebut kepada pihak manajemen untuk mendapatkan persetujuan. Setelah memperoleh persetujuan, HRD mengirimkan surat persetujuan kepada media cetak untuk melanjutkan proses pencetakan. Proses ini menunjukkan pentingnya prosedur yang sistematis dalam memastikan bahwa informasi lowongan kerja disebarkan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Headhunter
HRD bertanggung jawab dalam mencari dan memilih headhunter yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk memastikan proses perekrutan yang efektif. Dalam menjalankan tugas ini, HRD harus memenuhi prosedur kerja sama yang telah ditetapkan dengan pihak headhunter. Selanjutnya, HRD menyampaikan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan kepada headhunter, yang menjadi acuan dalam pencarian kandidat. Sebagai hasilnya, headhunter kemudian mengirimkan surat serta CV kandidat yang dianggap berpotensi untuk mengisi posisi

yang dibutuhkan. Proses ini menunjukkan pentingnya kolaborasi antara HRD dan headhunter dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas bagi perusahaan.

4. Web
HRD memulai proses perekrutan dengan memilih paket yang ditawarkan oleh perusahaan online yang relevan untuk mencapai target pencarian kandidat. Setelah itu, HRD meminta surat persetujuan dari manajemen untuk melanjutkan langkah berikutnya. Setelah memperoleh persetujuan, HRD mengirimkan surat persetujuan kepada media cetak agar informasi lowongan dapat ditayangkan di web. Proses ini diakhiri dengan HRD menerima surat dan CV dari calon pegawai yang melamar, menunjukkan bahwa langkah-langkah yang sistematis dan kolaboratif ini penting dalam memperoleh kandidat yang berkualitas melalui platform online.
5. Universitas
HRD memilih universitas yang representatif sebagai mitra untuk memuat iklan lowongan kerja, sehingga dapat menjangkau calon pegawai yang berkualitas. Setelah memilih universitas, HRD memastikan untuk memenuhi prosedur kerja sama yang berlaku dengan mengirimkan materi iklan lowongan kerja kepada pihak universitas terkait. Proses ini diakhiri dengan HRD menerima curriculum vitae dari calon pegawai yang melamar, menunjukkan bahwa kolaborasi dengan institusi pendidikan merupakan strategi efektif dalam menarik talenta baru untuk perusahaan.
6. Referensi
HRD menerima curriculum vitae dari pihak internal / eksternal yang merekomendasikan calon pegawai untuk mengisi posisi tertentu.
7. Outsourcing
HRD menghubungi perusahaan outsourcing terpilih dan meminta curriculum vitae calon pegawai sesuai kebutuhan.

PEMBAHASAN

Human capital manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam proses perekrutan tenaga kerja. Pertama, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merancang dan menerapkan strategi perekrutan yang efektif, yang tidak hanya mencari kandidat dengan keterampilan yang sesuai tetapi juga mempertimbangkan kecocokan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Dengan pendekatan yang sistematis ini, perusahaan dapat meningkatkan peluang mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdedikasi.

Kedua, dalam proses perekrutan, human capital manajemen berperan dalam pengembangan deskripsi pekerjaan yang jelas dan menarik. Deskripsi pekerjaan yang baik tidak hanya menjelaskan tanggung jawab dan kualifikasi yang dibutuhkan, tetapi juga menggambarkan budaya perusahaan. Hal ini membantu calon karyawan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka dan meningkatkan kualitas pelamar yang tertarik untuk bergabung dengan perusahaan.

Selain itu, human capital manajemen juga berperan dalam menggunakan teknologi dan alat yang tepat untuk meningkatkan efisiensi proses perekrutan. Penggunaan sistem pelacakan pelamar (ATS) dan platform media sosial memungkinkan perusahaan menjangkau lebih banyak kandidat dan menyaring pelamar dengan lebih cepat. Dengan cara ini, perusahaan dapat menghemat waktu dan sumber daya, serta memastikan bahwa mereka mendapatkan kandidat terbaik dari pool yang lebih besar.

Akhirnya, evaluasi dan umpan balik pasca-rekrutmen adalah aspek lain di mana human capital manajemen berkontribusi. Dengan menganalisis proses perekrutan dan hasilnya, perusahaan dapat terus meningkatkan strategi mereka dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, peran human capital manajemen dalam perekrutan tidak hanya berdampak pada pemilihan tenaga kerja yang tepat tetapi juga pada pengembangan berkelanjutan dalam upaya menarik dan mempertahankan talenta terbaik di masa depan.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan efektivitas perekrutan tenaga kerja, perusahaan sebaiknya memanfaatkan pendekatan yang lebih strategis dalam manajemen human capital. HRD disarankan untuk secara proaktif mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam jangka panjang, serta merancang profil kandidat yang ideal. Selain itu, penting untuk mengadopsi

teknologi modern, seperti sistem pelacakan pelamar (ATS) dan platform digital untuk memperluas jangkauan iklan lowongan kerja. Dengan memanfaatkan data analitik, HRD dapat mengoptimalkan proses seleksi dan menyaring kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga meningkatkan peluang menemukan talenta yang tepat.

Selain itu, HRD harus memperkuat hubungan dengan institusi pendidikan dan organisasi profesi untuk membangun jaringan yang dapat memberikan akses langsung kepada calon pegawai berkualitas. Melalui program magang atau kerja sama lainnya, perusahaan dapat mengenali potensi kandidat sebelum mereka resmi melamar. Saran lainnya adalah untuk melibatkan karyawan yang ada dalam proses perekrutan, karena mereka dapat memberikan wawasan berharga tentang budaya dan kebutuhan tim. Dengan langkah-langkah ini, Human Capital Manajemen tidak hanya dapat meningkatkan kualitas perekrutan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nardo Rio, Dkk, (2020). Human Capital Management. Media sains Indonesia.
- Chusnu Syarifa Diah Kusuma, Rr, Dkk (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Media Sains Indonesia.
- Yuniarsih Dian, Dkk (2022). Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana 2(2).
- Rizky Muhammad, (2021). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Available Online: <https://dinastirev.org/JIMT> 3(3).
- Wiyono Ferdie, (2016). Proses Perekrutan dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan. Jurnal Manajemen 2(1)