

Strategi Pengembangan *Human Capital Management* Untuk Meningkatkan Perusahaan

Qhayla Fitri Syawaldah ⁽¹⁾

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

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and analyze Human Capital Management (HCM) development strategies that contribute to the company's progress. Through literature studies and analysis of previous studies, this study shows that investment in HCM development is an important factor to achieve company excellence. By implementing best practices in strategy, training and development, job appraisals, and career development programs, companies can improve. By understanding this, companies can develop more effective strategies to manage HCM and improve their business. The results of this research are expected to help business practitioners and academics in developing a more effective Human Capital Management development program.

Keyword: *Human Capital Management; Development; Enterprise; Improving.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan Human Capital Management (HCM) yang berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Melalui studi literatur dan analisis studi sebelumnya, penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan HCM merupakan faktor penting untuk mencapai keunggulan perusahaan. Dengan menerapkan praktik terbaik dalam strategi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dan program pengembangan karir, dapat meningkatkan perusahaan. Dengan memahami hal ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola HCM dan meningkatkan bisnisnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para praktisi bisnis dan akademisi dalam mengembangkan program pengembangan Human Capital Management yang lebih efektif.

Kata Kunci: *Human Capital Management; Pengembagan; Perusahaan; Meningkatkan.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, pengelolaan Human Capital Management dianggap sebagai aset perusahaan yang paling berharga bagi sebuah perusahaan. Kualitas dan fungsionalitas HCM yang baik menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, pengembangan human capital management (HCM) menjadi perhatian penting bagi para pelaku bisnis. Human Capital Management adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang dalam sebuah organisasi. Ini melibatkan pengelolaan fungsi-fungsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan manfaat, serta manajemen hubungan karyawan. Tujuan utama dari Human Capital Management adalah untuk memaksimalkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan potensi karyawan. Perencanaan Human Capital Management melibatkan pengidentifikasian kebutuhan organisasi akan karyawan dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan

karyawan terhadap tujuan organisasi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup membangun hubungan baik antara manajemen, karyawan, dan perusahaan, serta menangani konflik dan masalah lain yang mungkin timbul di tempat kerja. Selain fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia juga memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan mendorong budaya kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan menerapkan konsep manajemen talenta dengan baik, perusahaan dapat membangun tim yang kuat, produktif, dan berdedikasi yang pada akhirnya mendukung kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, beberapa bidang keilmuan seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain dikelompokkan menjadi satu. HCM juga terkait dengan penerapan sistem pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan, dan perancangan hubungan kerja yang baik. HRM diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia suatu organisasi.

Strategi atau langkah yang dapat dilakukan untuk pengembangan Human Capital Management dapat berupa pelatihan. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Perusahaan juga dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyumbangkan ide sampai pada memberikan reward dan punishment, agar para pekerja dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan adanya strategi ini diharapkan akan terbentuk mental SDM yang berkualitas dan tentunya meningkatkan kinerja para karyawan dan akan memiliki dampak positif untuk kemajuan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan terlihat setelah dilakukannya langkah-langkah untuk pengembangan SDM itu sendiri. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses serta keinginan untuk berprestasi.

TUJUAN

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan *Human Capital Management* meningkat dalam perusahaan;
2. Untuk mengetahui dampak strategi pengembangan *Human Capital Management*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, yang bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis artikel-artikel terkait dalam literatur ilmiah yang relevan dengan topik Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep, teori, praktik, dan temuan terbaru dalam pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan. Langkah pertama dalam metode ini adalah mengidentifikasi artikel-artikel yang relevan melalui pencarian di basis data akademik dan perpustakaan digital menggunakan kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian. Setelah artikel-artikel terkait telah terkumpul, dilakukan proses seleksi yang cermat untuk memilih artikel-artikel yang memiliki kualitas dan relevansi yang tinggi dengan tujuan penelitian.

Selanjutnya, artikel-artikel yang dipilih akan dianalisis secara menyeluruh untuk mengekstrak informasi dan temuan yang relevan dengan konsep dan implementasi manajemen SDM untuk kesejahteraan stakeholder. Proses analisis ini melibatkan pembacaan mendalam dan pencatatan terhadap konten artikel, pengidentifikasian pola atau temuan yang muncul, dan penafsiran terhadap makna serta implikasinya dalam konteks penelitian.

HASIL

Berdasarkan kajian literatur yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa, teori HCM berfokus pada pentingnya investasi pada sumber daya manusia (SDM) sebagai asset utama organisasi. Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sangat menentukan keberhasilan

sebuah organisasi. Dalam pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan juga mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan, baik secara formal maupun informal.

Adapun tujuan utama pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kinerja individu dan organisasi, mengurangi tingkat turnover, memperkuat budaya perusahaan, mendukung strategi bisnis, dan memperkuat reputasi perusahaan. Selain itu penerapan dalam Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan melibatkan berbagai kegiatan seperti pelatihan, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, dan program kesejahteraan karyawan. Strategi pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan harus mempertimbangkan budaya organisasi dan iklim kerja yang kondusif.

Pelatihan merupakan salah satu metode utama yang diperlukan dalam pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara off-the-job atau on-the-job. Demua itu akhirnya akan memeberikan dampak yang positif yang sangat luas dalam pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan, mulai dari peningkatan produktivitas hingga keunggulan kompetitif perusahaan. Namun evaluasi tetap menjadi hal yang penting dalam pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan, seperti dapat dilakukan dengan peningkatan keterampilan, kinerja, kepuasan karyawan dan ROI.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis di atas, dapat dijelaskan bahwa pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan merupakan investasi jangka Panjang yang sangat penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Dengan menginvestasikan waktu, sumber daya, dan upaya dalam pengembangan karyawan, organisasi dapat memperoleh manfaat yang signifikan, antara lain : Peningkatan kinerja, karyawan yang terlatih dan termotivasi akan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan inovasi, karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas akan lebih mampu menghasilkan ide-ide baru dan kreatif. Peningkatan retensi karyawan, program pengembangan yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Peningkatan daya saing, perusahaan dengan Human Capital Management yang berkualitas akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat.

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, beberapa keterikatan yang dapat diambil oleh organisasi adalah berupa, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan berdasarkan analisis kinerja, perubahan bisnis, dan tren pasar. Kemudian dengan merancang program pengembangan yang relevan secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Mengukur dan menegvaluasi efektivitas program juga perlu dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa program tersebut nantinya akan memeberikan hasil yang diharapkan.

KESIMPULAN

Memegang peranan penting dalam mengelola aspek manusia dalam suatu organisasi dengan tujuan utama meningkatkan kinerja organisasi. HCM mencakup berbagai fungsi dan aktivitas, termasuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan tunjangan, serta manajemen hubungan karyawan. Human Capital Management juga memastikan kepatuhan terhadap Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku dan mendorong budaya kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan menerapkan konsep HCM secara tepat, perusahaan dapat membangun tim yang kuat, produktif, dan berdedikasi yang pada akhirnya mendukung kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu, pengembangan karir juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan Human Capital Management, dan perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Ini mencakup berbagai kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, pengembangan kepemimpinan, pendampingan, dan pengalaman profesional terkait. Mempertimbangkan semua aspek tersebut, Human Capital Management berperan penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia di organisasi. Dengan mengambil pendekatan holistik dan berkelanjutan terhadap manajemen talenta, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242.
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629.
- Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2).
- Dinny M. Aruperes. (2019). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk BITUNG. *Emba*, Vol.6(4), 3090.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.
- Menteri, Y., Asasi, H., & Ri, M. (2024). *Semarang, 2 september 2024*. 4(september), 2024.
- Fareed, M. et al. (2016) 'Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage : The Roles of Orga-nizational Culture and High Performance Work System', 10(4), pp. 655–673.
- Goyal, R. (2014) 'The Impact Of Organizational Culture And Climate On', 1(5), pp. 89–104.
- Mangkunegara, Anwar (2007). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henri. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia Edisi 2*. Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.