

MEMAHAMI KONSEP ESENSI DAN PROSES HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DI BIDANG MANUFAKTUR INDUSTRI

Azzahra Khaerunnisa¹⁾, Azizah Ranna Ruahakim²⁾, Rony Edward Utama³⁾

^{1),2),3)}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

**Email : azzahrakhaerunnisa75@gmail.com¹⁾, azizaranna3@gmail.com²⁾,
ronyedward60@gmail.com³⁾**

Abstract: *The aim of the research is to determine the role of human capital management in increasing understanding of the essence concept and process of human capital management in the manufacturing sector. The method used is a qualitative method with data collection techniques and systematic reviews through journal reviews regarding the essence concept and process of human capital management in the manufacturing sector. Manufacturing companies also absorb a lot of workers. Therefore, in several countries the existence of manufacturing companies is very important because they are able to create large employment opportunities. Humans are not just resources but are capital that produces returns and every expenditure made in order to develop the quality and quantity of that capital is an investment activity. HCM practices in the manufacturing sector have several stages in developing and improving production quality with the aim of production being carried out well. Factors inhibiting the practice of human capital management in the manufacturing sector include labor shortages, recruitment challenges, low employee involvement, global competition, training and development, strategies to overcome manufacturing challenges.*

Keywords: *Manufacturing, Human Capital Management, Human Capital Management Concept.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui peran human capital management didalam peningkatan memahami konsep esensi dan proses human capital management didalam bidang manufaktur. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dan tinjauan sistematis melalui review jurnal mengenai konsep esensi dan proses human capital management dibidang manufaktur. perusahaan manufaktur juga menyerap banyak tenaga kerja. Oleh karena itu, di beberapa negara keberadaan perusahaan manufaktur menjadi sangat penting karena mampu menciptakan lapangan kerja yang luas. manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Praktik HCM dibidang manufaktur mempunyai beberapa tahapan

dalam melakukan pengembangan dan peningkatan dalam mutu produksi dengan tujuan produksi dapat terlaksana dengan baik. Faktor penghambat praktek *human capital management* dibidang manufaktur meliputi kekurangan tenaga kerja, tantangan rekrutmen, rendahnya keterlibatan karyawan, persaingan global, pelatihan dan pengembangan, strategi mengatasi tantangan manufaktur.

Kata Kunci: Manufaktur, HCM, Konsep HCM.

PENDAHULUAN

Menurut Purnamawati & Khoirudin (2019) industri manufaktur adalah suatu aktivitas ekonomi yang mengubah atau mengelola suatu barang dasar melalui proses manual, kimia, atau mesin menjadi produk setengah jadi atau jadi yang memiliki fungsi dan manfaat bagi konsumen. Perusahaan industri manufaktur memiliki kunci keberhasilan dalam segala bentuk kegiatan kinerja lingkungan, perlu ditinjau mengenai kesertaan, ketersediaan dan dorongan dari para tenaga kerja. sehingga usahawan dapat melakukan kebijakan tentang perilaku dari tenaga kerjanya. Selain itu industri manufaktur adalah salah satu sector yang membantu meningkatkan perekonomian negara, memperluas lapangan kerja serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia dan infrastruktur industry yang baik akan mendukung keberhasilan pertumbuhan industry suatu wilayah. (Winardi,dkk,2017). Kapoor & Solomon (2011) menyatakan, bila kita melihat rentang penduduk usia kerja yang cukup lebar, merupakan tantangan bagi para manager saat ini untuk mengelola dinamika *multigenerald* dalam lingkungan kerja.

Menurut Larkan (2008:57), “Human capital lahir didasari oleh fenomena bahwa pada abad 21 ini kesadaran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM semakin tinggi. Perusahaan- perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja perusahaan bukan hanya ditentukan oleh capital yang berupa finansial, mesin, teknologi, dan modal tetap, melainkan terutama dipengaruhi oleh intangible capital, yaitu sumber daya manusia (SDM)”. Human Capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata- mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart 1997 dalam Totanan 2004). Seperti dideskripsikan oleh Scarborough dan Elias (2009:61), konsep human capital sebaiknya

dipandang sebagai jembatan yaitu mendefinisikan hubungan antara praktik manajemen SDM dengan kinerja bisnis.

Konsep utama dari human capital menurut Becker (1993:71) adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Konsep human capital ada karena suatu perubahan sumber daya manusia seperti kemampuan manusia yang digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang dan justru akan bertambah baik lagi bagi setiap individu yang bersangkutan, tenaga kerja mampu berbagi intelegasi dengan sesama tenaga kerja yang lainnya.

Pentingnya human capital pada zaman sekarang yaitu harus kuat didalam sebuah persaingan didalam finansial ataupun nonfinansial, seorang pemimpin dapat mengakui bahwa seseorang memiliki skill dan motivasi yang tinggi guna dapat memberikan peningkatan kinerja yang signifikan, perubahan yang terjadi sangat cepat karena adanya suatu proses dan juga teknologi yang baru jika tidak bisa menyeimbangkannya maka akan tertinggal oleh sebab itu pentingnya mengimplementasikan suatu perubahan, tenaga kerja yang dimiliki oleh industri harus memiliki skill dan kemampuan yang lebih baik agar tidak tertinggal.

LANDASAN TEORI

Konsep Human Capital Management

Human capital management menurut Zainal, V.R., Basalamah, S., Muhammad, 2014 dapat diartikan sebagai suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia secara efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan dan karyawan menjadi maksimal. Dalam hal ini di sebuah organisasi atau perusahaan kebijakan human capital management berada pada tanggung jawab Human Capital Department.

Human capital adalah penggabungan tentang suatu pengetahuan seseorang, keahlian, menciptakan suatu inovasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang guna melaksanakan tugasnya sehingga dapat menciptakan sesuatu nilai untuk mencapai tujuan tertentu (Ongkorahardjo 2008, dalam Razak, 2018). Menurut Malhotra 2003, Bontis 2002, Ongkorahardjo 2008 dalam Razak, (2018), Pembentukan nilai tambah yang berkontribusi

oleh Sumberdaya manusia dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue pada yang akan datang untuk suatu organisasi.

Human Capital Mnagement (HCM) suatu pendekatan dalam mengatur atau mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) didalam suatu perusahaan atau organisasi, yang mempunyai tujuan untuk memkasimalkan kinerja karyawan terhadap kesuksesan yang ingin dicapai, dalam prosesnya meliputi perekrutan, mengembangkan program onboarding yang terintegrasi untuk tenaga kerja baru, mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang berdedikasi, memvalidasi data, mengukur beban tenaga kerja atau keryawan, serta melakukan strategi yang berfokus pada investasi jangka panjang yaitu investasi sumber daya manusia berupa keterampilan serta kompetensi karyawan.

Konsep Human Capital

Pengertian *human capital* menunjukkan gagasan utama bahwa *human capital* tidak hanya menempatkan manusia sebagai sumber daya, tetapi sebagai milik utama dari aset didalam suatu organisasi, yang dimaksud dengan kepemilikan adalah suatu yang menghasilkan keuntungan dari usaha yang dikeluarkan didalam kegiatan berinvestasi.

Human capital dapat diartikan sebagai sebuah faktor produksi yang akan digunakan untuk membuat barang atau jasa selama proses produksi berlangsung, manusia dalam human capital suatu bentuk modal sama seperti hal nya dengan mesin ataupun teknologi, manusia pun dapat mempunyai peran tanggung jawab didalam segala aktifitas ekonomi, seperti halnya produksi, konsumsi, dan transaksi.

Human capital berkaitan dengan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai aset utama dalam bidang pengetahuan. Sumber daya ini memiliki potensi untuk diubah menjadi produk atau layanan, memanfaatkan kemampuan intelektual mereka untuk menghasilkan konsep-konsep inventif dan baru (Sutisna et al., 2014). Sebaliknya, aspek atau tolok ukur penting dalam penerapan human capital mencakup cognition, proficiencies, capacities, distinctive traits, educational pursuits, inventive prowess, experiential acumen, and leadership qualities (Sutisna et al., 2014).

Menurut Wealtherly (2003), nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu:

1. Financial asset, seperti kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan financial capital

2. Physical asset, terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan tangible asset.
3. Intangible asset, yaitu organizational capital, seperti aliansi bisnis, customer capital, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan intellectual capital (paten, desain produk, dan teknologi), goodwill, dan human capital.

Pengembangan *Human Capital*

Human capital kombinasi atau penggabungan dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang atau tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya dan akan menciptakan suatu nilai yang berhasil dalam mencapai tujuan. Hal ini pun dilakukan untuk mencapai penguasaan dalam sebuah skill, pengetahuan, dan sikap-sikap tenaga kerja, pengembangan ini lebih difokuskan kepada peningkatan kemampuan dalam mengambil sebuah keputusan.

Pelatihan dan pengembangan penting dilakukan perusahaan dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah. Menu- rut Wexley dan Yukl (1976 : 282) mengemukakan : "training and development are terms reffering to planned efforts designed facilitate the aquisiton of relevan skills, knowledge, and attitudes by organizational members"

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan tekrim pengumpulan data dan tinjauan sistematis melalui review jurnal mengenai konsep esensi dan proses human capital management dibidang manufaktur. Di dalam upaya ini, peneliti akan melakukan investigasi dari beragam sumber literatur, jurnal ilmiah, laporan penelitian dan dokumen dokumen terkait lainnya.

Kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis mendalam. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Kualitatif juga di tafsirkan sebagai penelitian yang mengarah pada pengkajian pada latar alamiah dari berbagai peristiwa sosial yang terjadi. Selain itu, kualitatif didefinisikan sebagai jalan untuk menemukan serta menggambarkan suatu peristiwa secara naratif, (Denzin & Lincoln, 1994; Nazir, 2005; Somantri, 2005 dan Creswell, 2010).

Langkah awal yang dilakukan didalam metode ini adalah dengan melakukan pencarian

literatur, atau yang sering disebut juga sebagai review literatur, dan studi pustaka yang dikumpulkan dari berbagai sumber dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Proses ini melibatkan penggunaan data akademik seperti Google Scholar, Academia, Perplexity, serta pencarian manual di jurnal-jurnal terkait dibidang manufaktur dan manajemen sumber daya manusia, penelitian juga menggunakan kata kunci yang relevan seperti “Human Capital Management”, “Konsep Esensi HCM”, “Manufaktur Industri”, dan sebagainya.

Peneliti juga akan melakukan evaluasi dari segi kualitas dari setiap literatur yang digunakan, termasuk dalam melakukan pertimbangan metodologi penelitian yang digunakan didalam studi yang dikutip, serta memastikan bahwa temuan tersebut dapat didukung oleh bukti empiris yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktek *Human Capital Management* Dibidang Manufaktur Industri

1. Proses rekrutmen, penempatan rekrutmen serta penempatan karyawan sebagai proses fundamental yang sangat penting untuk suatu perusahaan
2. Pelatihan dan pengembangan
3. Manajemen kinerja
4. Pengembangan karir
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

Kendala dalam Praktek *Human Capital Management* Dibidang Manufaktur Industri

1. Kurangnya Tenaga Kerja
disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk terlalu sedikitnya lulusan yang kompeten dan yang berpendidikan dibidang STEM
2. Kendala dalam proses Rekrutmen
3. Retensi dan Atrisi
4. Rendahnya keterlibatan karyawan

meskipun adanya pertumbuhan lapangan kerja yang signifikan, mereka tidak melakukan pekerjaan yang baik dalam melibatkan tenaga kerjanya yang jumlahnya semakin banyak.

5. Persaingan Global

HR harus melakukan segala kemungkinan untuk meningkatkan produktifitas agar tetap kompetitif dipasar global.

6. Pelatihan dan Pengembangan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Human Capital Management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kata lain semakin baik penerapan Human Capital Management, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan sebaliknya apabila Human Capital Management tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
2. Kesimpulan dari penelitian ini agar menyadari betapa pentingnya Sumber Daya Manusia di lingkungan pekerjaan, Maka dari itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, Karna kunci perusahaan sukses bukan hanya dari keunggulan teknologi atau dana yang tersedia, melainkan dari faktor Sumber Daya Manusia nya.

Saran

1. Pengukuran Kinerja

Salah satu fokus utama HCM adalah dalam mengukur kinerja SDM dan memahami dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Saran-saran dalam jurnal HCM dapat berkaitan dengan metode pengukuran kinerja SDM yang efektif, serta penggunaan data kinerja untuk mengambil keputusan strategis.

2. Pengembangan cara kepemimpinan

Pengembangan kepemimpinan adalah topik yang penting dalam HCM. Saran-saran dalam jurnal HCM dapat meliputi program pengembangan kepemimpinan, pelatihan untuk manajer, serta pengukuran efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Imron¹, Taswiyah² (2022).

Green Human Resouce Management dalam Dunia Industri (Kajian Empiris dan Teoritis dalam Implementasi Green HRM)

Grace Amin¹, Filda Rahmiati² (2018).

Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur

Iwan Sukoco, Dea Prameswari (2017).

Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management
(Pendekatan Human Capital untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang lebih produktif)

Alden Nelson¹, Erika Chanada², Ferdianto riady³, Kevin Salim⁴, Vincent Nicholas⁵ (2023).

Strategic Resourcing yang Efektif dan Efisien dalam Industri Manufaktur

Frendy Wibowo¹, Chandra Wisnu Utomo² (2023).

Peran Human Capital untuk peningkatan kinerja perusahaan (Tinjauan Literatur Sistematis)

Ade Yuliar, (2021).

Strategic Islamic Human Capital Management dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia

Niar Yuniarsih, Yuli Rohmalia, Arif Rahman Saleh, Shoffan Nijomi Suparman, Ajeng Septianti, Arina Nur Farida (2020).

Penerapan Hukum Capital Managemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM terhadap Kinerja Perusahaan

Maulana Rohman¹, Jumawan², Hadita³ (2023).

Peran Human Capital Management terhadap kinerja karyawan (Literatur Review MSDM)

Yuni Kasmawati, (2017).

Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)

Zuriani Ritonga, (2019).

Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MUSTIKA ASAHAN JAYA

Endri, (2010).

Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris

Kaharuddin, (2021).

Kualitatif (Ciri dan Karakter sebagai Metodologi)

Farhan Maulana, Sumiyati, Girang Razati (2019)

Efek Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan dalam Industri Jasa Properti