

# **Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi**

**Mochammad Imdad Royyani**

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: imdadd43@gmail.com

---

## **Kata Kunci:**

Manajemen sumber daya manusia, kinerja organisasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas kerja, strategi sdm

## **Keywords:**

Human resource management, organizational performance, training and development, work productivity, hr strategy

## **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah tantangan global dan transformasi digital. MSDM mencakup berbagai aspek mulai dari perekrutan, pelatihan, kompensasi, hingga pemeliharaan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam konteks organisasi modern, MSDM tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan potensi individu. Artikel ini mengulas fungsi-fungsi utama MSDM seperti staffing, evaluasi kinerja, pelatihan kerja, hingga keselamatan kerja, serta pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang seimbang dan berorientasi jangka panjang. Di samping itu, naskah ini menyoroti dampak negatif dari rendahnya kualitas SDM terhadap produktivitas, inovasi, dan pelayanan publik.

Dengan pendekatan deskriptif-kualitatif, tulisan ini menekankan bahwa pengelolaan SDM yang efektif menjadi fondasi utama dalam mewujudkan organisasi yang adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan. Rekomendasi difokuskan pada pentingnya investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan kepemimpinan untuk menciptakan SDM unggul yang siap menghadapi tantangan global.

## **ABSTRACT**

This paper discusses the strategic role of human resource management (HRM) in improving organizational performance amid global challenges and digital transformation. HRM encompasses various aspects, from recruitment, training, and compensation to maintaining a quality workforce. In the context of modern organizations, HRM is not only focused on achieving business objectives but also on the well-being and development of individual potential. This paper analyzes the main functions of HRM, such as staffing, performance appraisal, professional training, and occupational safety, as well as the importance of balanced and long-term oriented human resource planning. Furthermore, this paper highlights the negative impact of low-quality human resources on productivity, innovation, and public services. Using a descriptive-qualitative approach, this paper highlights that effective HRM management is the main foundation for achieving an adaptable, competitive, and sustainable organization. Recommendations focus on the importance of investing in education, training, and leadership to create superior human resources ready to face global challenges.

---



*This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.*

*Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.*

---

## Pendahuluan

Saat ini, salah satu elemen paling penting dari kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi ialah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia (SDM) mencakup lebih dari sekadar mengelola manusia sebagai aset perusahaan yang paling berharga, namun juga mencakup pengembangannya, pemeliharaannya, serta penggunaanya SDM secara efektif guna meraih tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang terencana dan terarah (Amelia, 2021).

Perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan globalisasi pasar telah mengubah lanskap manajemen SDM secara signifikan. Teknologi digital seperti artificial Intelligence (AI), big data, dan otomatisasi telah menciptakan peluang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas serta efisiensi. Tetapi, teknologi ini juga menghadirkan tantangan baru, seperti kebutuhan akan keterampilan yang lebih canggih dan perubahan pola kerja yang lebih fleksibel.

Selain itu, dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah memaksa perusahaan untuk terus beradaptasi dengan cepat. Karyawan modern tidak hanya mencari pekerjaan yang stabil, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi dan kesejahteraan. Hal ini menuntut perusahaan untuk merancang strategi manajemen SDM yang tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan pengembangan karyawan. (Priyono & Marnis, 2008) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## Pembahasan

### Definisi MSDM

Proses pengelolaannya sumber daya manusia yang optimal pada sebuah organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, atau HRM. HRM mencakup sejumlah tugas, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, tinjauan kinerja, penggajian, dan manajemen hubungan tenaga kerja.

Pendapat Jordan, manajemen SDM ialah memanfaatkannya SDM dalam meraih tujuannya organisasi. Terdapat pengertiannya Manajemen Sumber Daya Manusia pendapat para ahli:

Handoko, T. Hani dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia bahwasanya Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai prosesnya perekrutan, memilih, pengembangannya, pemeliharaannya, serta penggunaannya SDM untuk meraih tujuannya organisasi dan individu.

Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bagaimana pengelolaannya peranan dan hubunganya pegawai yang efektif dan proaktif untuk mendukung tujuannya perusahaan, pekerja, dan masyarakat ialah ilmu serta seni manajemen sumber daya manusia.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan menyatakan bahwasanya administrasi dan penggunaan sumber daya yang dapat diakses oleh manusia dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuannya organisasi serta mendorong pertumbuhan pribadi setiap karyawan, manajemen dan pemanfaatan ini dikembangkan di tempat kerja secara maksimal.

Anna Sedarmayanti dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja, menyatakan bahwa prosesnya menggunakan orang sebagai tenaga kerja dengan cara yang penuh kasih sayang sehingga semua potensi fisik dan psikologis mereka bekerja sebaik mungkin dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

### **Tujuan adanya MSDM**

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan pada suatu perusahaan(Fauzan et al., 2019). (Supriyanto, 2010) menjelaskan bahwa metodologi riset dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memperoleh data yang akurat dalam pengambilan keputusan manajerial. Kita bisa lebih mudah mengenali dan memantau pencapaian sepanjang waktu. Tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia adalah kapasitas untuk menjamin tujuan individu. Tujuannya manajemen sumber daya manusia:

1. Guna meningkatkannya SDM dalam produktivitas perusahaan atau organisasi.
2. Untuk meningkatkan standar karyawan di dalam perusahaan atau organisasi hingga mereka bisa memberi kontribusinya lebih banyak pada organisasi.
3. Untuk memberi standarnya kerja yang optimal bagi perusahaan atau organisasi.
4. Untuk menyeimbangkan dan menyalaskan aspirasi individu hingga mereka bisa berkolaborasi dalam meraih tujuannya organisasi atau bisnis.
5. Guna mendukung para manajer fungsional serta lini dalam meningkatkannya manajemen SDM dari seluruh pegawai.
6. Menjamin bahwa setiap orang berhak mendapatkan evaluasi dan kompensasi sesuai dengan prestasi mereka.
7. Memberi jaminan bahwa setiap individu mempunyai kesempatan yang sama
8. Menjaga kesehatan dan kesejahteraan fisik dan emosional pekerja
9. Mengadopsi gaya manajemen moral yang menekankan kesetaraan dan keterbukaan dalam perawatan karyawan.
10. Mampu menjaga kesehatan dan kesejahteraan fisik dan emosional pekerja.

### **Fungsi MSDM terhadap organisasi**

Menurut (Armstrong & Taylor, 2014), praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat dari perspektif integratif yang menggabungkan aspek teknis dan perilaku untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal(Antariksa, 2017). Dalam rangka

menciptakan unit sumber daya manusia yang menguntungkan kedua belah pihak, manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertujuan untuk mengelola orang seefektif mungkin. Bidang manajemen umum yang fokusnya pada SDM disebut manajemen sumber daya manusia, atau MSDM. Terdapat fungsinya manajemen sumber daya manusia.

Pertama, Staffing dan Evaluasi Kinerja. Staffing merupakan fungsi management yang berkaitan dengan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja departemen sumber daya manusia yang tidak diragukan lagi akan dinilai oleh fungsi manajemen sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan melakukan evaluasi.

Yang kedua, Kompensasi dan Pelatihan Kerja. Fungsinya ini akan menangani gaji, berkaitan tunjangan perusahaan dan kepuasan karyawan. Sesuai dengan aturan yang relevan, kompensasi berupaya untuk menumbuhkan lingkungan yang kompetitif di antara para pekerja perusahaan dengan cara yang adil dan seragam. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan kunci dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja(Dimansyah, 2023). Meningkatkan standar sumber daya manusia. Selain memberikan arahan, penugasan ini memberdayakan SDM untuk mengelola masalah pemutusan hubungan kerja dalam situasi tertentu.

Yang ketiga, employee relations, personal research dan keselamatan kerja. Setiap masalah dan negosiasi serikat pekerja harus secara aktif ditangani oleh departemen manajemen sumber daya manusia. Perlakuan yang adil terhadap karyawan dan prosedur pengaduan yang efektif dan terbuka dijamin dalam kewajiban ini. Personal Research yakni tugas manajemen SDM. Menganalisa permasalahan yang dihadapi individu dan bisnis serta mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan. Beberapa topik yang sering diperiksa oleh sumber daya manusia adalah alasan di balik keterlambatan atau ketidakhadiran karyawan. Prioritas utama manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat. Dengan melakukan hal ini, tempat kerja menjadi lebih aman dan terjamin, serta insiden yang tidak terduga dapat dikurangi.

Yang keempat adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas (Dimansyah, 2023). Memeriksa peran pekerjaan dalam suatu organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, kompetensi, dan pengetahuan yang dibutuhkan.

Yang terakhir, pengupahan tunjangan. Kompensasi karyawan dianggap efektif jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran. Kesetaraan gaji untuk berbagai posisi dalam organisasi. Membayar pekerja atau pekerja yang memegang pekerjaan yang sama di perusahaan yang sama dengan kompensasi yang adil dan dapat diterima. Upah pada dasarnya adalah semua manfaat yang diperoleh karyawan sebagai konsekuensi dari kerja mereka. Upah dapat berupa uang tunai yang diperoleh pekerja atau sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka.

**Peran sumber daya manusia di tengah masyarakat**

Penerapan sumber daya manusia (SDM) di tengah masyarakat melibatkan bagaimana tenaga kerja dan keahlian individu digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan sosial secara keseluruhan. Beberapa aspek penerapan SDM di tengah masyarakat meliputi:

1. Pendidikan dan Pelatihan
  - a. Pendidikan Formal : Memberi mereka keterampilan dan informasi yang mereka perlukan untuk memberi kontribusinya pada masyarakat.
  - b. Pelatihan Vokasi dan Kejuruan : memberikan keterampilan praktis yang diperlukan di berbagai industri. Pelatihan ini mempersiapkan individu untuk pekerjaan tertentu, meningkatkan efisiensi, dan produktivitas tenaga kerja.
2. Kesehatan dan Kesejahteraan
  - a. Kesehatan Masyarakat : Investasi dalam kesehatan SDM, seperti program kesehatan masyarakat dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
  - b. Kesejahteraan Sosial : Program kesejahteraan sosial, seperti tunjangan sosial dan asuransi kesehatan, membantu melindungi individu dari risiko sosial dan ekonomi.
3. Pengembangan Ekonomi dan Peluang Kerja
  - a. Penciptaan Lapangan Kerja : Penggunaan sumber daya manusia yang terbaik membutuhkan penciptaan lapangan kerja berkualitas tinggi, yang dapat dicapai melalui kolaborasi antara sektor publik dan swasta.
  - b. Kewirausahaan : Mendorong kewirausahaan dan inovasi memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan mereka, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi.
4. Teknologi dan Inovasi
  - a. Adopsi Teknologi : Teknologi memainkan peran besar dalam meningkatkan efektivitas SDM.
  - b. Inovasi dan Kreativitas : Masyarakat yang mendorong kreativitas dan inovasi di antara SDM mereka cenderung lebih maju dan kompetitif di pasar global.
5. Partisipasi Sosial dan Politik
  - a. Keterlibatan Masyarakat : Partisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan politik memperkuat masyarakat dan mendorong pembangunan berkelanjutan.
  - b. Kepemimpinan : Kepemimpinan yang efektif dalam masyarakat memastikan bahwa sumber daya manusia dipakai dengan bijak dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

### Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi

Dalam sebuah kutipan kalimat mengatakan bahwa, filosofi kami sangatlah sederhana. Jika anda dapatkan orang terbaik bagi perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan tradisi perusahaan dan anda memotivasi mereka secara tepat, maka Anda akan menjadi pemimpin dalam bisnis yang anda jalankan (John Chambers, Direktur Utama CISCO Systems). Menurut pernyataan tersebut, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

Di sini, “sumber daya manusia” mengacu pada semua orang yang bekerja untuk perusahaan. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa MSDM sangat penting, menurut Daya (1996).

1. Sumber daya manusia adalah aset penting. Layanan maksimal akan diberikan oleh staf terbaik, dan layanan ini akan mempengaruhi kebahagiaan klien dan menarik klien baru.
2. Jumlah sumber daya manusia yang sedikit. Sulit untuk menduplikasi sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan pengetahuan yang tinggi.
3. Tidak ada alternatif untuk sumber daya manusia. Penting untuk mempertahankan personil yang mendapatkan pelatihan berkualitas, bermotivasi tinggi, bersemangat untuk belajar, mengembangkan keterampilan mereka, dan memberikan layanan pelanggan yang terbaik..

Sumber daya manusia memiliki potensi dan arti penting yang sangat besar dalam sebuah bisnis atau organisasi, sesuai dengan beberapa alasan yang telah disebutkan di atas. Agar dapat mencapai tujuannya secara efektif, organisasi harus dapat menyadari potensi ini dan memiliki strategi untuk menjaga, meningkatkan, dan mengembangkan kualitas tersebut.

### Dampak kurangnya kualitas SDM

Kurangnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan masyarakat dan negara. Berikut adalah beberapa dampak utama yang dapat terjadi:

1. Produktivitas Ekonomi yang Rendah

SDM yang kurang berkualitas cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini terjadi karena kekurangan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara efisien. Akibatnya produktivitas ekonomi yang rendah dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan mengurangi daya saing suatu negara di pasar global.

2. Pengangguran dan Kemiskinan

SDM yang kurang berkualitas sulit mendapatkan pekerjaan yang layak karena tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Ini meningkatkan tingkat pengangguran dan mengarah pada kemiskinan. Akibatnya Tingkat pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan masalah sosial seperti meningkatnya kriminalitas dan ketidakstabilan sosial.

### 3. Inovasi dan Daya Saing yang Terbatas

Kurangnya kualitas SDM membatasi kemampuan suatu negara atau organisasi untuk berinovasi dan mengadopsi teknologi baru. Ini mengurangi daya saing di pasar global. Akibatnya negara atau perusahaan yang tidak mampu berinovasi cenderung tertinggal, dan dalam jangka panjang, dapat mengalami stagnasi ekonomi.

### 4. Kualitas Pelayanan Publik yang Buruk

SDM yang tidak memiliki kompetensi yang memadai sering kali menghasilkan kualitas pelayanan publik yang buruk. Ini dapat terjadi di berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, dan administrasi pemerintah. Akibatnya kualitas pelayanan publik yang buruk dapat menghambat pembangunan sosial dan memperburuk ketimpangan sosial.

### 5. Ketidakmampuan Menghadapi Tantangan Global

Kurangnya kualitas SDM membuat suatu negara atau masyarakat tidak siap menghadapi tantangan global. Akibatnya negara yang tidak mampu menghadapi tantangan ini akan tertinggal dalam pembangunan dan mungkin menjadi lebih rentan terhadap krisis global.

## Kesimpulan dan Saran

Proses dan pekerjaan yang terlibat dalam perekrutan, pelatihan, pemberian inspirasi, dan penilaian semua sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bisnis untuk memenuhi tujuannya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Karena sejumlah alasan, manajemen sumber daya manusia berada di bawah peran pengorganisasian, bukan pengarahannya yakni:

1. Bagian penting dari peran pengorganisasian adalah mengarahkan semua sumber daya organisasi ke dalam struktur organisasi yang telah ditentukan.
2. Hanya jika fungsi pengorganisasian telah mengalokasikan sumber daya manusia, maka fungsi pengarahan dan pelaksanaan dapat dilakukan.
3. Poin penting pertama sebelum memotivasi dan mengarahkan sumber daya manusia adalah di mana mereka ditempatkan dan diputuskan, karena tugas-tugas ini lebih cenderung berada dalam fungsi pengorganisasian. Ilmu-ilmu sosial saling terkait dan tidak dapat dipisahkan, khususnya ilmu manajemen.
4. Prosesnya manajemen sumber daya manusia :
  - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
  - b. Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)
  - c. Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Personnel Development*)
  - d. Pemeliharaan Tenaga Kerja (*Personnel Maintenance*)
  - e. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*).

## Daftar Pustaka

- Amelia, K. R. (2021). MAKALAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47–56.  
<http://repository.uin-malang.ac.id/4978>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13. ed). Kogan Page.
- Dimansyah, D. (2023). Makalah manajemen sumber daya manusia". Politeknik LP3I Bandung.
- Fauzan, H., Humaira, C., & Wicaksono, A. T. S. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak ? *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 6(1), 77. <http://repository.uin-malang.ac.id/5091>
- Priyono, & Marnis. (2008). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. ZIFATAMA.
- Supriyanto. (2010). Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia.  
<http://repository.uin-malang.ac.id/1432/>