

# Strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi

**Zainus Sholihin**

Program Studi Perbankan Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;  
e-mail: \*zainussholihin31@gmail.com

**Kata Kunci:**

manajemen sumber daya manusia, strategi, kinerja organisasi, efisiensi, efektivitas

**Keywords:**

human resource management, strategy, organizational performance, efficiency, effectiveness.

## ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian esensial dalam setiap organisasi dan berfungsi sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan. SDM dianggap bukan sekadar biaya, melainkan sebagai aset penting. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, khususnya di tengah persaingan global yang semakin sengit. Tulisan ini membahas beragam strategi manajemen SDM yang dapat diterapkan untuk meningkatkan performa organisasi, serta menjelaskan konsep utama dan manfaat positif dari penerapan manajemen SDM yang baik. Selain itu, tulisan ini bertujuan memberikan pemahaman mendalam mengenai peran krusial manajemen SDM dalam menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi. Manajemen MSDM yang baik tidak hanya membantu mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Lebih lanjut, faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, manajemen keberagaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil memainkan peran strategis dalam membangun budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi dan produktivitas.

## ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) is an essential part of any organization and serves as a key factor in achieving goals. HR is considered not merely a cost, but a vital asset. Effective HR management can increase organizational productivity and efficiency, especially amidst increasingly fierce global competition. This paper discusses various HR management strategies that can be implemented to improve organizational performance and explains the key concepts and positive benefits of implementing sound HRM. Furthermore, this paper aims to provide a deeper understanding of the crucial role of HRM in supporting organizational efficiency and effectiveness. Good HR management not only helps achieve short-term goals but also ensures the organization's long-term sustainability and success. Furthermore, factors such as transformational leadership, employee development, diversity management, and results-based performance management play a strategic role in building a healthy work culture, increasing motivation and productivity.

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam setiap organisasi. SDM tidak hanya dilihat sebagai pengeluaran, tetapi juga sebagai sumber daya yang sangat berharga. Manajemen SDM yang baik dan efisien bisa meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi, terutama saat menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Organisasi dengan SDM yang berkualitas cenderung lebih fleksibel dan kompetitif di pasar, sehingga manajemen SDM yang efektif menjadi elemen penting untuk mencapai keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan



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.

vital dalam memaksimalkan kinerja organisasi. SDM yang berkualitas dan dikelola dengan baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Di tengah era globalisasi dan persaingan yang ketat, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci untuk meraih sukses. Tulisan ini akan membahas berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan tulisan ini adalah untuk menganalisis berbagai strategi manajemen SDM yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, tulisan ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan efisiensi serta efektivitas organisasi, sekaligus menjelaskan berbagai strategi yang dapat digunakan, seperti rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan..

## Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang yang berfokus pada pengaturan tenaga kerja dalam suatu organisasi, dengan tujuan utama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam operasi serta meraih tujuan strategis. Aktivitas dalam manajemen SDM termasuk pembuatan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan karyawan sebagai aset terpenting dalam organisasi. Manajemen SDM mencakup proses perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, SDM dilihat sebagai lebih dari sekadar sekumpulan karyawan; mereka adalah individu dengan potensi, keahlian, dan kemampuan yang bisa dikembangkan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Manajemen SDM juga memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi karena beberapa alasan antara lain:

1. **Sumber Daya Terpenting:** Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi karena mereka membawa keterampilan, pengetahuan, dan inovasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis
2. **Peningkatan Produktivitas:** Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara signifikan, karena karyawan yang terlatih dengan baik dan termotivasi cenderung bekerja lebih efisien.
3. **Retensi Karyawan:** Organisasi yang menerapkan praktik manajemen SDM yang baik cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.
4. **Adaptasi terhadap Perubahan:** Manajemen SDM membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan pasar melalui pengembangan keterampilan karyawan dan fleksibilitas dalam struktur organisasi.

## Pendekatan Modern dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan modern dalam manajemen SDM mencerminkan perubahan signifikan dalam cara organisasi mengelola tenaga kerja. Dengan kemajuan teknologi dan perubahan dinamika pasar, manajemen SDM telah bertransformasi dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan modern terhadap manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencerminkan perubahan signifikan dalam cara organisasi mengelola tenaga

kerjanya. Dengan kemajuan teknologi dan perubahan dinamika pasar, SDM telah bertransformasi dari sekadar fungsi administratif menjadi peran strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini mengintegrasikan penggunaan analitik data dan teknologi untuk membuat keputusan yang lebih tepat, sekaligus berfokus pada pengembangan karyawan dan penerapan pola kerja fleksibel seperti kerja jarak jauh. Hal ini memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif, inovatif, dan kompetitif dalam menghadapi tantangan era digital yang terus berkembang.

Pendekatan modern dalam manajemen SDM semakin menekankan pentingnya pengalaman karyawan (pengalaman karyawan). Organisasi kini menyadari bahwa kepuasan dan keterlibatan karyawan secara langsung mempengaruhi produktivitas dan tingkat retensi karyawan. Untuk meningkatkan pengalaman tersebut, berbagai inisiatif diimplementasikan, seperti kebijakan kerja fleksibel yang mencakup kerja jarak jauh dan jam kerja yang dapat disesuaikan guna mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Selain itu, organisasi berupaya membangun budaya kerja yang inklusif dan suportif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Program kesehatan mental dan fisik juga banyak diterapkan untuk menjaga kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Upaya ini terbukti memberikan kontribusi pada loyalitas dan stabilitas tenaga kerja, yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan berbasis data untuk manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menggunakan analitik untuk memahami pola dan tren dalam dunia kerja. Pendekatan ini melibatkan analisis prediktif yang memanfaatkan data historis untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, sehingga memungkinkan organisasi untuk merencanakan proses rekrutmen dan pengembangan secara lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut, metrik spesifik digunakan untuk mengukur keberhasilan program pelatihan, tingkat kepuasan karyawan, dan dampak kebijakan manajemen SDM terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendekatan ini membuat pengambilan keputusan manajemen SDM lebih objektif, efisien, dan berbasis bukti, yang pada akhirnya membantu organisasi meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Organisasi modern semakin menyadari pentingnya strategi keberagaman dan inklusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Strategi ini mencakup penerapan proses rekrutmen yang memastikan keberagaman tim, dengan mempertimbangkan etnis, gender, usia, dan pengalaman. Lebih lanjut, organisasi menyediakan pelatihan kesadaran budaya kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan apresiasi terhadap perbedaan. Manajemen SDM yang efektif juga menerapkan kebijakan antidiskriminasi, program mentoring, dan membangun budaya organisasi yang inklusif untuk mendorong kreativitas dan inovasi. Semua upaya ini bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang adil dan suportif, sehingga meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan.

Lebih lanjut, dalam menghadapi perubahan yang cepat, organisasi menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan. Program pengembangan keterampilan berkelanjutan disediakan untuk memastikan karyawan selalu mengikuti perkembangan industri dan teknologi terkini. Pendekatan ini juga mencakup program mentoring dan

pembinaan yang memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan melalui bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kapabilitas individu tetapi juga daya saing organisasi secara keseluruhan.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan manajemen yang efisien, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan sebagai aset utama untuk mencapai tujuan strategis. Pendekatan modern MSDM yang mengintegrasikan teknologi informasi, fokus pada pengalaman karyawan, analisis data berbasis metrik, serta strategi keberagaman dan inklusi telah terbukti menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inovatif. Manajemen MSDM yang baik tidak hanya membantu mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Lebih lanjut, faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, manajemen keberagaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil memainkan peran strategis dalam membangun budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi dan produktivitas, sehingga memungkinkan organisasi menghadapi tantangan bisnis dan meningkatkan daya saing secara berkelanjutan.

### Saran

Untuk meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi, beberapa langkah dapat diambil. Organisasi perlu terus mengalokasikan dana untuk program pelatihan dan pengembangan guna memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dan tantangan terbaru dalam industri. Lebih lanjut, penggunaan teknologi informasi dalam manajemen SDM sangat dianjurkan. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) membantu meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Kesejahteraan fisik dan mental karyawan juga patut mendapat perhatian khusus melalui program kesejahteraan yang komprehensif untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja. Terakhir, melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan praktik SDM sangat penting untuk menjaga relevansi dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan menerapkan metode ini, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan masa depan dan terus meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawannya.

## Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page. (n.d.).
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kinggundu dalam Cardoso Gomes. (2003). *Human Resource Management*. New York: Routledge.
- Kinicki, Angelo & Williams, Brian K. (2020). *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Education.
- Marthalia, L. (2023). Strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2429-2436.
- Marihot Tua E.H. dalam Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385-1393.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.