



**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI**

Ajeng Kusuma Ningsih

ajengkusuma999@gmail.com

STIE Mahardhika Surabaya

Agus Wahyudi

agus.wahyudi@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

Ivana Mei Yulianti

ivanamei30@gmail.com

STIE Mahardhika Surabaya

Alfito Yusuf Isa Sugihono

alfitoyusuf.is7g@gmail.com

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat : Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis : *ajengkusuma999@gmail.com*

***Abstract :** Every organization must utilize all its resources, including human resources, HR is responsible for helping each employee maximize organizational performance. This research is useful for evaluating the significance of human resource management in improving company performance. This research adopts a qualitative approach with an interactive analysis model developed by Miles and Huberman. Repeated and interactive analysis is carried out until the data becomes saturated, and involves reduction, delivery, and drawing conclusions. Studies show that management and business performance are better with human resource management (HR).*

Keywords: management, human resources, organizational performance

Abstrak : Setiap organisasi harus memanfaatkan seluruh sumber dayanya, termasuk SDA, MSDM bertanggung jawab membantu setiap karyawan memaksimalkan kinerja organisasi. Riset ini berguna mengevaluasi signifikansi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan. Riset ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan dengan model analisa interaktif yang dikembangkan oleh Miles serta Huberman. Analisa berulang kali dan interaktif dilaksanakan sampai data menjadi jenuh, serta melibatkan pengurangan, pengiriman, juga penarikan kesimpulan. Studi menunjukkan bahwa kinerja manajemen dan bisnis lebih baik dengan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Kata kunci: manajemen, SDM, kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Semua organisasi wajib berusaha mencapai harapannya dengan memanfaatkan sumber daya mereka sebaik mungkin sambil memastikan kelangsungan hidup organisasi. Ketika tanggung jawab dilakukan dengan efektif dan efisien sambil mempertahankan kepentingan semua pihak, organisasi dapat bekerja dengan baik. Kinerja organisasi terutama terdiri dari pencapaian harapan yang selaras pada target serta pemanfaatan sumber daya yang rendah (Suryani & FoEh, 2018). Manajemen sangat memperhatikan bagaimana sebuah perusahaan dapat mempertahankan keunggulannya dan mencapai kinerja yang lebih baik (Widodo, 2011). Bisnis harus berusaha

mencapai tujuannya dengan memaksimalkan hasil kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki sambil memastikan kelangsungan hidup perusahaan, yang berarti kinerja.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat penting guna kesuksesan perusahaan dalam mencapai visi juga misi mereka karena SDM adalah aset paling penting dan penggerak utama operasi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM sangat penting untuk membuat perusahaan lebih kompetitif dan mampu menghadapi tantangan terus-menerus (Rani et al., 2017). Mereka memiliki kemampuan untuk bekerja sebagai operator, produsen, pemelihara, atau desainer sistem organisasi (Aula et al., 2022). Istilah "manajemen sumber daya manusia" (MSDM) merujuk pada cara anggota staf dimanfaatkan guna harapan organisasi. SDM suatu organisasi sangat bergantung pada keseluruhan organisasi tersebut.

Guna memperkuat organisasi di berbagai tingkatan, termasuk individu, tim, / keseluruhan entitas, MSDM berfungsi sebagai sistem formal yang berguna memastikan bakat manusia dimanfaatkan secara optimal serta efisien pada rangka mencapai harapan organisasi (Abdullah, 2017).

Adwishanty (2021) menemukan strategi manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, serta lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki korelasi dengan kinerja organisasi. Farchan (2018) melihat bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia memengaruhi keunggulan persaingan. Studi baru menunjukkan bahwa beberapa elemen manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja bisnis, dan perusahaan dengan keunggulan sumber daya manusia akan menjadi lebih bersaing. Fokus penelitian ini adalah untuk menemukan cara-cara di mana kinerja bisnis dapat ditingkatkan melalui manajemen SDM.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metodologi kualitatif. Adhimah (2020) menyatakan langkah kualitatif yaitu teknik riset serta pendalaman yang mempermudah mendapat data yang objektif dengan mengetahui atau menggambarkan fakta dari peristiwa yang diteliti. Metode ini menyelidiki masalah sosial dan peristiwa. Peneliti dapat melakukan penelitian di lingkungan yang diamati dengan metode ini, melakukan tinjauan menyeluruh, memeriksa kosa kata, dan menghasilkan laporan yang lengkap dari sudut pandang responden (Arkandito et al., 2016). Namun, model analisis interaktif yang diciptakan oleh Miles dan Huberman digunakan sebagai model penelitian. Secara aktif dan konsisten, analisis data kualitatif dilakukan. Menurut Lisabela (2019), ada tiga bagian utama dari analisis ini: mengurangi data, menampilkan data, dan membuat kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekarang, perusahaan menghadapi banyak hambatan strategis serta tekanan yang berat guna meningkatkan kualitas serta efisiensi guna memenuhi permintaan masyarakat. Situasi seperti ini memperlihatkan sistem kontrol manajemen tidak memenuhi syarat guna mencapai beberapa tujuan strategis. Oleh karena itu, bisnis harus menemukan cara yang kreatif, efisien, dan efisien untuk meningkatkan tingkat output mereka (Tunggul et al., 2016). Karena persaingan, pekerja harus mempersiapkan masalah. Sebuah organisasi harus berani menghadapi kesulitan dan konsekuensi mereka agar dapat beradaptasi dengan perubahan serta memenangkan persaingan (Wartini, 2014).

Potensi SDM dianggap sebagai aset serta berguna sebagai modal (non material/non finansial) bagi perusahaan. Potensi ini bisa diwujudkan dengan fisik / non fisik untuk menjamin keberlanjutan perusahaan (Haikal, 2017). MSDM meliputi seluruh keputusan juga praktik terkait pengelolaan tenaga kerja. Agar SDM di organisasi bisa berfungsi dengan lebih efisien, penerapan MSDM sangat penting. Harapan utamanya yaitu menciptakan unit kerja yang efektif dan produktif.

Nurjaman et al. (2020) mencatat beberapa karakteristik MSDM :

1. Sistem manajemen SDM ialah subsistem dari sistem manajemen, yang terdiri dari berbagai bagian SDM, seperti praktik.
2. Sistem manajemen SDM adalah subsistem dari sistem manajemen. Karyawan dianggap sebagai sumber daya strategis karena mereka memberikan keunggulan yang berkelanjutan.
3. Subsistem yang tergabung dalam sistem yang lebih besar, seperti sistem makro
4. Semua definisi di atas berpusat pada bagaimana strategi manajemen serta MSDM harus bekerja sama. Para pendukung teori ini berpendapat bahwa praktik MSDM dan strategi manajemen yang ideal akan berbeda, tetapi mereka menekankan bahwa keduanya harus bekerja sama dengan baik.
5. Berkonsentrasi pada komponen yang mempengaruhi kinerja perusahaan

Namun, menurut penelitian Syamsurizal (2016), aktivitas yang biasanya termasuk dalam lingkup MSDM, yaitu:

1. Desain Struktur Organisasi
 - a) Strategi Sumber Daya Manusia
 - b) Tinjauan pekerjaan
 - c) Rancangan pekerjaan
 - d) Tim kerja yang terdiri dari sistem sosioteknik
 - e) Sistem informasi

2. Pelatihan
 - a) Mempekerjakan, melakukan wawancara, dan merekrut
 - b) Tindakan yang mendukung
 - c) Promosi, transfer, sparasi
 - d) Layanan yang berkaitan dengan outplacement
 - e) Pengangkatan dan orientasif.
 - f) Teknik untuk memilih karyawan
3. Sistem pematuhan, pembayaran, dan tunjangan
 - a) Layanan perawatan kesehatan
 - b) Prosedur pengaduan disiplin
 - c) Pengelolaan kompensasi
 - d) Mengelola upah atau penghargaan
 - e) Mengelola kompensasi asuransi
 - f) Rencana pension dan keuntungan
 - g) Hubungan pekerjaan
4. Manajemen Pelatihan
 - a) Penilaian manajemen
 - b) Layanan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas
 - c) Penilaian kinerja berpusat pada pelanggan
5. Mengembangkan karir dan organisasi
 - a) Manajemen dan pengawasan
 - b) Perencanaan karir serta pengembangan
 - c) Program yang memberikan bantuan dan pembinaan pekerjaan
 - d) Pelatihan keterampilan yang tidak berkaitan dengan manajemen
 - e) Program untuk mempersiapkan untuk pensiun
 - f) Studi tentang perspektif
6. Perhubungan Publik dan Komunikasi
 - a) Sistem untuk menyimpan catatan, laporan, dan data sumber daya manusia
 - b) Komunikasi dan publikasi yang dilakukan oleh karyawan
 - c) Studi tentang sumber daya manusia

Fungsi Manajemen SDM berlandaskan Sofie dan Fitria (2012)

1. Perencanaan

Posisi ini sesuai dengan kebutuhan organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan program SDM menjadi salah satu elemen penting di proses ini.

Program tersebut mencakup aspek-aspek seperti pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, serta pemutusan hubungan kerja. Program yang dirancang dengan baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara umum.

2. Pengorganisasian

Proses memasukkan semua karyawan ke dalam bagan organisasi disebut pengorganisasian. Ini dicapai melalui penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, desentralisasi, koordinasi, dan integrasi. Membantu mencapai tujuan. Itu akan dapat dicapai oleh organisasi yang berkualitas..

3. Pengarahan

Pengarahan yaitu dorongan bagi karyawan untuk bekerja sama dan bekerja dengan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk memberikan pengarahan, pemimpin meminta bawahannya untuk melakukan semua tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik.

4. Pengendalian

Pengawasan dilaksanakan guna memastikan karyawan mengikuti kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta untuk melakukan perbaikan pada rencana tersebut jika ditemukan kesalahan. Aspek pengawasan karyawan meliputi kehadiran, disiplin, sikap, kolaborasi, pelaksanaan tugas, dan kebersihan tempat kerja.

Menurut Husaini dan Sutama (2021), ada dua tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM):

1. Usulkan pada pihak manajemen terkait kebijakan SDM yang akan menjamin organisasi perusahaan memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja optimal, serta dilengkapi dengan fasilitas serta sumber daya yang diperlukan guna menghadapi dinamika yang ada
2. Menjaga dan menerapkan kebijakan serta prosedur SDM guna mencapai harapan lembaga, lembaga/perusahaan.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, serta penerapan teknologi.

Menurut Widodo (2011), Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang berkaitan dengan penyesuaian antara kondisi internal serta eksternal. Ketika budaya kerja sejalan dengan nilai-nilai karyawan, mereka cenderung merasa lebih nyaman, dihargai, juga didukung. Perusahaan yang memperhatikan aspek budaya memiliki kemampuan untuk bertahan dalam tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis (Putra et al., 2020). Istilah "lingkungan organisasi" mencakup seluruh indikator di dalam dan luar organisasi yang dapat memengaruhi

keberlangsungan / kinerjanya secara keseluruhan. Zaenudin et al. (2021) menyebut lingkungan organisasi internal dan eksternal.

Kepemimpinan mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi setiap anggota organisasi (Slahanti & Setyowati, 2021). Kepemimpinan dapat ditemukan di berbagai bagian dan tingkat organisasi. Harmoko (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan peningkatan motivasi dan keinginan anggota organisasi melalui pembuatan visi dan misi yang menginspirasi. Para pemimpin yang mengelola dengan cara ini dapat menemukan cara untuk melakukan perubahan. Dunia menjadi lebih luas dan tanpa batas karena kemajuan pesat dalam teknologi informasi. Akibatnya, Nurariansyah (2019) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah hal yang harus dimiliki organisasi.

SIMPULAN

Setiap elemen dalam MSDM, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, serta pengendalian, memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan bisa mempertahankan keunggulan kompetitif selama bertahun-tahun berkat aset strategis ini. Memiliki tim kerja yang produktif dan produktif yaitu tujuan utama manajemen sumber daya manusia.

MSDM mencakup pengembangan karyawan, kepemimpinan transformasional, manajemen keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil. Fokus MSDM adalah cara setiap karyawan dikelola dalam organisasi agar lingkungan kerja menjadi lebih sehat, meningkatkan semangat karyawan, serta menambah produktivitas dengan keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Adhimah, S. Peran orang tua dalam mengatasi rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt 06 rw 02 Gedangan-Sidoarjo). *Adwishanty, PR (2021). Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57–62.
- Arkandito, G. F., Maryani, E., Rahmawan, D., & Wirakusumah, T. K. (2016).
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.

- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 42–52
- Haikal, A. (2017). Fungsi Manajemen Sdm Guna Meningkatkan Ke Efektifan Kinerja SDM Pada BSI TV. *Jurnal Komunikasi*, 8(3), 249–155.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Komunikasi Verbal pada Anggota Keluarga yang Memiliki Anak Indigo. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 1(1), 42–56.
- Lisabela, M. (2019). Model Analisis Interaktif Miles and Huberman. Universitas Bina Darma.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abad, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1–2(73–82).
- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta *Science and Society*, 42(2), 189–223.
- Rani, S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*.
- Sofie, F., & Fitria, ; Sisca Eka. (2012). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 8(1), 1–12.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*, 16(1), 27–34.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Penerbit Deepublish.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi* : 49, 1–9.
- Tunggul, AM, Isnanto, RR, dan Nurhayati, OD. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 6, 124–132. Evaluasi Kinerja Organisasi Publik dengan Pendekatan Balanced Scorecard dan Analytic Network Process.