JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS MANAGEMENT STUDIES
Volume 6, No 1, Juni 2025, 11-15 ISSN 2776-0782
MBS INSTITUT DAARUL QUR'AN EISSN 2776-1053

Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Taryono[1], RA. Loretta Kartikasari[2], Anisa Putri Kusumaningrum[3], Edi Sugiono[4]
[1]Institut Daarul Qurán, Jakarta
[2-4]Universitas Nasional, Jakarta
Korespondensi. author: banyu83biru@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management (HRM) plays an important role in improving organisational performance. This article discusses various aspects of human resource management that contribute to improved performance, including recruitment and selection, training and development, performance management, career development, and employee well-being. The article uses case studies of companies that have successfully implemented effective human resource management strategies to demonstrate how the right approach can improve employee productivity and job satisfaction. In addition, the article also identifies common human resource management challenges and provides practical solutions to overcome them. In short, effective human resource management improves not only individual performance but also the performance of the entire organisation.

Keywords*: Human Resource Management (HRM), Performance, Organization*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Artikel ini membahas berbagai aspek manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan. Artikel ini menggunakan studi kasus perusahaan yang telah berhasil menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk menunjukkan bagaimana pendekatan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, artikel ini juga mengidentifikasi tantangan umum pengelolaan sumber daya manusia dan memberikan solusi praktis untuk mengatasinya. Singkatnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kinerja seluruh organisasi.

Kata Kunci: MSDM, Kinerja, Organisasi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan perlu mendapatkan sumber daya manusia yang berbakat dan produktif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya mencakup rekrutmen dan seleksi karyawan, tetapi juga pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan tunjangan karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan (Armstrong, 2020; Boxall et al., 2021).

Rekrutmen dan seleksi yang tepat adalah langkah pertama untuk memastikan tenaga kerja berkualitas bagi organisasi Anda. Proses ini meliputi penentuan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen calon pegawai potensial, dan seleksi calon berdasarkan kriteria yang ditentukan. Karyawan yang dipilih melalui proses rekrutmen yang baik kemungkinan besar akan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan (Dessler, 2020; Noe et al., 2021). Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan (Cascio & Boudreau, 2021).

Manajemen kinerja merupakan aspek yang sama pentingnya dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem manajemen kinerja yang efektif memungkinkan perusahaan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan merancang program pengembangan yang memenuhi kebutuhan karyawannya (Torrington et al., 2021; Wright & McMahan, 2021). Pengembangan karir juga merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia, dan organisasi membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka melalui berbagai program pengembangan karir (Bratton & Gold, 2020).

Kebahagiaan karyawan merupakan faktor yang sering diabaikan, padahal hal ini mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja perusahaan. Program tunjangan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Ulrich & Brockbank, 2020; Kramar & Syed, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus mencakup berbagai aspek tersebut agar organisasi dapat memanfaatkan secara maksimal potensi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan strategisnya (Storey, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metodologi studi kasus untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen (Armstrong, 2020; Boxall et al., 2021). Desain Penelitian Penelitian ini dirancang sebagai studi kasus untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang praktik MSDM di organisasi terpilih. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena dalam situasi dunia nyata dan mendapatkan wawasan yang komprehensif dan terperinci (Bratton & Gold, 2020).

Sasaran Survei Sasaran survei adalah karyawan dan manajer perusahaan yang menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pemilihan topik dilakukan dengan menggunakan purposive sampling untuk memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian (Noe et al., 2021).

Teknik Pengumpulan Data Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: yaitu Teknik Analisis Data Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisisnya meliputi pengkodean data, mengidentifikasi tema-tema utama, dan menafsirkan hasil untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber data dan pengecekan anggota (Ulrich & Brockbank, 2020; Kramar & Syed, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset rekrutmen dan seleksi menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas tenaga kerja suatu perusahaan. Perusahaan yang menerapkan strategi rekrutmen yang baik mampu menjaring calon karyawan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan karena karyawan yang dipilih memiliki kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan (Armstrong, 2020; Boxall et al., 2021).

Pelatihan dan Pengembangan Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai. Menurut penelitian ini, perusahaan yang melaksanakan program pelatihan dan pengembangan secara berkala lebih berhasil meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya. Karyawan yang mendapat pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya cenderung lebih termotivasi dan mampu bekerja lebih efisien (Cascio & Boudreau, 2021; Dessler, 2020).

Manajemen Kinerja Manajemen kinerja yang efektif memungkinkan perusahaan memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan sistem manajemen kinerja yang baik akan lebih mampu memberikan feedback yang membangun kepada karyawannya. Hal ini membantu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Torrington et al., 2021; Wright & McMahan, 2021).

Tunjangan Karyawan Tunjangan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan program sosial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaannya cenderung lebih loyal dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ulrich & Brockbank, 2020; Kramar & Syed, 2020).

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan (Armstrong, 2020; Boxall et al., 2021). Pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja individu (Cascio & Boudreau, 2021). 139811914349984 Manajemen kinerja yang baik memungkinkan organisasi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merancang program pengembangan yang sesuai (Torrington et al., 2021; Wright & McMahan, 2021). Selain itu, kesejahteraan karyawan juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja

dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Ulrich & Brockbank, 2020; Kramar & Syed, 2020).

SARAN

Pengembangan program pelatihan secara berkelanjutan: Perusahaan harus terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan industri. Pelatihan berkelanjutan memastikan bahwa karyawan selalu memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini (Armstrong, 2020; Boxall et al., 2021). Tingkatkan sistem manajemen kinerja Anda: Memiliki sistem manajemen kinerja yang lebih komprehensif dan transparan memungkinkan Anda memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan lebih efektif. Sistem ini juga harus mencakup umpan balik yang konstruktif dan rencana pengembangan pribadi (Cascio & Boudreau, 2021; Dessler, 2020).

Fokus pada kesejahteraan karyawan: Perusahaan menjaga kesejahteraan karyawan dengan memberikan program tunjangan komprehensif yang mencakup kesehatan fisik dan mental, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung (Torrington et al., 2021; Wright & McMahan , 2021). Pengembangan karir terstruktur: Memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dan terstruktur membantu karyawan mengidentifikasi prospek karir di perusahaan Anda. Hal ini meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Ulrich & Brockbank, 2020; Kramar & Syed, 2020). Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia: Penggunaan teknologi modern dalam manajemen sumber daya manusia seperti: B. Sistem informasi sumber daya manusia dan alat analisis dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen sumber daya manusia. Teknologi ini juga dapat membantu mengambil keputusan yang lebih baik berdasarkan data (Storey, 2020; Bratton & Gold, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2021). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.

Bratton, J., & Gold, J. (2020). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.

Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2021). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Pearson.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.

Storey, J. (2020). *Human Resource Management: A Critical Text*. Cengage Learning.

Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2021). *Human Resource Management*. Pearson.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2020). *The HR Value Proposition*. Harvard Business Review Press.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2021). *Strategic Human Resource Management: Global Perspectives*. Routledge.

Kramar, R., & Syed, J. (2020). *Human Resource Management in a Global Context: A Critical Approach*. Palgrave Macmillan.

Marchington, M., Wilkinson, A., Donnelly, R., & Kynighou, A. (2021). *Human Resource Management at Work: People Management and Development*. Kogan Page.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). *Strategic Human Resource Management*. Wiley.

Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2021). *Globalizing Human Resource Management*. Routledge.

Stone, R. J. (2020). *Human Resource Management*. Wiley.

Taylor, S., & Woodhams, C. (2021). *Human Resource Management: People and Organisations*. Kogan Page.

Truss, C., Mankin, D., & Kelliher, C. (2020). *Strategic Human Resource Management*. Oxford University Press.

Vance, C. M., & Paik, Y. (2021). *Managing a Global Workforce: Challenges and Opportunities in International Human Resource Management*. Routledge.

Werner, S., Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). *Human Resource Management: International Perspectives*. Routledge.

Wilkinson, A., & Redman, T. (2021). *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*. Pearson.