

Meningkatkan Kinerja Organisasi melalui Strategi Manajemen Modal Manusia

Tri Yansyah¹, Muhammad Zaki Zulfahmi², Anggi Desla Agusti³

Universitas Pamulang, Email : Triyansyahryanss@gmail.com,
muhammadzaki.zulfahmi@gmail.com, Anggidesla19@gmail.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.7, No.2, Maret 2024
 Halaman : 187 - 198
 © LPPM & FORKAMMA
 Prodi Magister Manajemen
 UNIVERSITAS PAMULANG
 ISSN (online) : 2599-171X
 ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Kinerja Organisasi, Strategi
Manajemen, Modal Manusia.

JEL. classification :

O15,

Contact Author :

**PRODI
MAGISTER MANAJEMEN
& FORKAMMA UNPAM**
 JL.Surya Kencana No.1
 Pamulang Tangerang Selatan –
 Banten
 Telp. (021) 7412566, Fax (021)
 7412491
 Email :
jurnalforkamma.unpam@gmail.com
jurnalforkamma.unpam.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi, dan Bagaimana strategi manajemen modal manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, Penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi dokumen atau teks, Sumber data yang digunakan adalah data sekunder, Pengumpulan Data dilakukan dengan studi dokumen atau teks. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi sangatlah kuat dan kompleks. Kualitas modal manusia, yang meliputi keterampilan, motivasi, dan kepuasan karyawan, berperan penting dalam menentukan kinerja sebuah organisasi. Dan strategi manajemen modal manusia yang efektif terdiri dari rekrutmen dan seleksi yang teliti, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja yang efektif, serta penekanan pada keberagaman dan inklusivitas.

This study aims to analyze how the relationship between human capital and organizational performance, and how the effective human capital management strategy in improving organizational performance, this research is descriptive qualitative with documented text or text studies. The results of the study stated that the relationship between human capital and organizational performance is very strong and complex. The quality of human capital, which includes skills, motivation, and employee satisfaction, play an important role in determining the performance of an organization. And effective human capital management strategies consist of recruitments and careful selection, employee training and development, effective performance management, and the emphasis on diversity and inclusiveness.

A. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi terus mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya dan tetap berada di depan persaingan. Salah satu faktor penting yang telah diidentifikasi sebagai pengemudi kunci sukses organisasi adalah manajemen modal manusia yang strategis. Manajemen modal manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia diorganisasi dapat dioptimalkan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Pengelolaan yang efektif terhadap aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi. Terlepas dari pentingnya manajemen modal manusia yang strategis, banyak organisasi berjuang untuk menerapkan dan melaksanakan strategi modal manusia secara efektif.

Meskipun memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja organisasi, implementasi manajemen modal manusia juga dihadapkan pada berbagai tantangan.

Tabel 1. Masalah Modal Manusia Di Indonesia

Masalah Modal Manusia Yang Umum Terjadi Dalam Organisasi Di Indonesia
1. Kurangnya keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja saat ini.
2. Tingginya tingkat turnover karyawan akibat kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya pengembangan karir.
3. Kurangnya diversitas dan inklusivitas dalam rekrutmen dan pengembangan karyawan.
4. Kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
5. Masalah pengelolaan kinerja dan kepemimpinan yang tidak efektif.
6. Kurangnya kesadaran tentang pentingnya keberagaman dan kesetaraan gender di tempat kerja.
7. Tidak adanya sistem penghargaan dan insentif yang memadai untuk mendorong motivasi dan kinerja karyawan.

Olahan Peneliti, 2024

Hal ini dapat menyebabkan berbagai masalah kinerja, seperti produktivitas rendah, tingkat omset yang tinggi, dan pemanfaatan tenaga kerja yang tidak efektif. Untuk mengatasi tantangan ini dan memperbaiki kinerja organisasi, penting bagi organisasi untuk fokus untuk mengoptimalkan praktik pengelolaan modal manusia mereka.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap peran krusial yang dimainkan oleh manajemen modal manusia, diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas secara mendalam tentang strategi dan praktik manajemen modal manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Fokus Penelitian :

1. Bagaimana hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi?
2. Bagaimana strategi manajemen modal manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi?

Tujuan Penelitian :

1. Untuk menganalisis hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi.
2. Untuk menganalisis strategi manajemen modal manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Manfaat Penelitian :

1. Secara Teoritis Penelitian ini memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan khususnya tentang strategi manajemen modal manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.
2. Secara Praktisi Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pimpinan organisasi dalam menentukan strategi manajemen modal manusia yang efektif, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja organisasi menjadi lebih baik.

B. KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Menurut Mahfudoh (2023) "Manajemen adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur berbagai kegiatan meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan berbagai sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan."

Kinerja

Menurut Syamsuriansyah, dkk (2020) "Kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi yang dapat merupakan penampulan individu maupun kelompok kerja pegawai baik yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran pegawai dalam organisasi tersebut."

Manajemen Modal Manusia

Menurut Putra dan Suseno (2020) "Manajemen modal manusia adalah suatu bentuk pengelolaan sumber daya yang mencakup ruang lingkup, termasuk dalam hal ketenagakerjaan, akuisisi, serta pengembangan personel yang lebih efektif dan taktis guna memaksimalkan nilai ekonomi perusahaan."

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode

Penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi dokumen/teks. Menurut Hasan, dkk (2022) "Studi dokumen atau teks merupakan kajian yang menitik beratkan pada analisis atau interpretasi bahan tertulis berdasarkan konteksnya. Bahan bisa berupa catatan yang terpublikasikan, buku teks, surat kabar, majalah, surat-surat, film, catatan harian, naskah, artikel, dan sejenisnya."

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kepepustakaan. Menurut Rahmadi (2011) "Data kepepustakaan adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis atau bahanbahan bacaan baik berupa buku (buku teks, kamus, ensiklopedi dan lainnya), jurnal, majalah maupun dalam bentuk laporan penelitian (skripsi, tesis, dan disertasi), baik yang tersimpan di perpustakaan maupun tidak."

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut Sidik & Denok (2021:46) "Data sekunder adalah data diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka."

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan Data dilakukan dengan studi dokumen atau teks, dimana menggunakan media online, karya ilmiah, dan literatur lainnya yang memiliki hubungan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data :

Menurut Syafridah (2021:47-48), Analisis data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Reduksi Data, yaitu merangkum informasi bersumber pada hal –hal yang penting untuk dibahas atau diambil satu kesimpulan.
2. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tertata yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.
3. Kesimpulan atau verifikasi, Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari objek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil :

Analisis hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi.

Dalam dinamika bisnis yang penuh persaingan, pentingnya analisis terhadap hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi menjadi semakin menonjol. Manajemen modal manusia memiliki peranan yang sangat signifikan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena adanya interaksi yang kompleks antara organisasi dan individu yang menjadi bagian integral dari aktivitasnya. Hubungan dekat antara karyawan penting karena tugas dan kinerja dasar karyawan adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dengan perusahaan.

Dari latar belakang yang disajikan, beberapa masalah utama yang dihadapi organisasi terkait modal manusia di Indonesia termasuk kurangnya keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja, tingginya tingkat turnover, kurangnya diversitas, kurangnya investasi dalam pelatihan, masalah pengelolaan kinerja dan kepemimpinan yang tidak efektif, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya keberagaman dan kesetaraan gender di tempat kerja. Semua ini mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

1. Keterampilan dan Pengetahuan yang Relevan:

Kurangnya keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja saat ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk bersaing. Dalam mengatasi hal ini, manajemen modal manusia perlu memastikan bahwa rekrutmen dilakukan dengan teliti untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan atau dapat dikembangkan.

2. Tingkat Turnover yang Tinggi:

Tingginya tingkat turnover karyawan dapat merugikan organisasi dalam hal biaya dan produktivitas. Strategi pengelolaan modal manusia yang efektif harus mencakup upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

3. Kurangnya Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan:

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah investasi yang penting untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka. Manajemen modal manusia harus memprioritaskan alokasi sumber daya untuk program pelatihan yang relevan dan efektif.

4. Masalah Pengelolaan Kinerja dan Kepemimpinan:

Pengelolaan kinerja yang tidak efektif dapat menghambat kinerja karyawan. Diperlukan strategi manajemen modal manusia yang memastikan bahwa karyawan mendapatkan umpan balik yang jelas dan bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Analisis Strategi Manajemen Modal Manusia yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Teliti: Memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memiliki potensi untuk berkembang merupakan langkah awal yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan: Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Pengelolaan Kinerja yang Efektif: Sistem pengelolaan kinerja yang jelas dan adil dapat membantu memotivasi karyawan dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan baik.

4. Diversitas dan Inklusivitas: Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong keberagaman dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas karyawan.

5. Pengakuan dan Penghargaan: Memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini dengan efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka melalui pengelolaan modal manusia yang lebih baik.

Dari analisis ini, jelas bahwa modal manusia yang dikelola dengan baik memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen modal manusia harus fokus pada pengembangan keterampilan, retensi karyawan, manajemen kinerja yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Pembahasan :

1. Hubungan antara Modal Manusia dan Kinerja Organisasi:

Dalam konteks latar belakang pembukaan yang disediakan, hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi menjadi sangat penting. Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi adalah kualitas modal manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, beberapa poin dapat dijelaskan:

Keterampilan dan Pengetahuan yang Sesuai: Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja dapat menyebabkan kinerja organisasi

menurun. Misalnya, jika karyawan tidak memiliki keterampilan teknis yang diperlukan dalam industri tertentu, organisasi akan kesulitan bersaing dan mencapai tujuan bisnisnya.

Motivasi dan Kepuasan Kerja: Tingkat turnover yang tinggi dan kurangnya pengembangan karir disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi karena kehilangan karyawan berpengalaman dan berpotensi, serta mempengaruhi budaya kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Pelatihan dan Pengembangan: Kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka mungkin tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pengembangan karyawan dan pelatihan adalah elemen krusial dalam menjaga daya saing organisasi dan memaksimalkan potensi karyawan. Dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti kecepatan perubahan teknologi dan pasar, organisasi perlu mengadopsi inovasi dalam memberikan pelatihan dan pengembangan. Penggunaan platform pembelajaran digital memberikan aksesibilitas yang lebih luas bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan kapan saja dan di mana saja. Program pertukaran pengetahuan dan keterampilan antar bagian juga menjadi inovasi yang berharga dalam meningkatkan kolaborasi dan kreativitas antar tim. Dengan adanya inovasi ini, karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar dan mendukung pertumbuhan organisasi dengan lebih efektif.

Dapat disimpulkan bahwa modal manusia yang baik, yang mencakup keterampilan, motivasi, dan kepuasan karyawan, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pengelolaan modal manusia mereka dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Strategi Manajemen Modal Manusia yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi:

Dalam konteks latar belakang pembukaan, implementasi strategi manajemen modal manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa strategi yang relevan dalam konteks ini termasuk:

Rekrutmen dan Seleksi yang Teliti: Dalam menghadapi masalah kurangnya keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja, organisasi perlu melakukan rekrutmen yang cermat untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan dan Pengembangan: Untuk mengatasi masalah kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, organisasi perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui program pelatihan yang efektif.

Pengelolaan Kinerja yang Efektif: Dalam mengatasi masalah pengelolaan kinerja dan kepemimpinan yang tidak efektif, organisasi perlu menerapkan sistem pengelolaan kinerja yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka melalui pengelolaan modal manusia yang lebih baik. Strategi ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

E. KESIMPULAN

Hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi sangatlah kuat dan kompleks. Kualitas modal manusia, yang meliputi keterampilan, motivasi, dan kepuasan karyawan, berperan penting dalam menentukan kinerja sebuah organisasi. Kurangnya keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja, tingkat turnover yang tinggi, dan masalah pengelolaan kinerja adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi manajemen modal manusia yang efektif terdiri dari rekrutmen dan seleksi yang teliti, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja yang efektif, serta penekanan pada keberagaman dan inklusivitas. Opsi tersebut adalah beberapa strategi yang dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Dengan menerapkan strategi-strategi ini dengan baik, organisasi dapat mengelola modal manusia mereka dengan lebih efektif, sehingga mencapai kinerja yang optimal di pasar yang penuh persaingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian S, dkk. (2023), Mengoptimalkan modal manusia strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan, TRIWIKARMA, Vol. 01, No. 04, pp 1-6.
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- Hanson, D. (2004). Process-Oriented Guided Inquiry Learning Process- The. Missing Element. *What Works, What Matters, What Last*. 4, 2-13
- Hasan, I. (2022). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik . Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahfudoh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera Banten. *MANNERS*. Vol 1, No 1.
- Neher, A., & Maley, J. (2020). Improving the effectiveness of the employee performance management process: A managerial values approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1129-1152. DOI 10.1108/IJPPM04-2019-0201.
- Priadana, H. M. Sidik dan Denok Sunarsi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books, 2021.
- Putra, F; Suseno, BD. (2022). Industrial Revolution 4.0 as a Strategic Issue of Higher Education, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Vol. 10, No. 2, pp. 3045-3051.
- Rachmawati, D., dan F. Wulani., 2004. Peran modal manusia terhadap kinerja organisasi Yang dimediasi oleh kreativitas Universitas krisnadwipayana, Vol. 9 No. 1 p- ISSN: 2338 – 479.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Santoso budi, dkk. (2022), Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur, *E- BISMA*, Vol.4, No. 1, 143-156
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R. & Putra, S. (2020). *Kinerja Karyawan Bandung: PT.Refika Aditama*.
- Stiles and Kulvisaechana., 2002. On The Link Between Humn Capital And Firm Performance, *FEP Work Paper*, No. 121 November 2002.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., da Costa, C. A. D. J., Ximenes, M., Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity*
- Syafridah Hafni Sahir. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.