



## Strategi Dalam Meningkatkan Hasil Manajemen Kepengurusan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Ahmad Fauzi <sup>1</sup>, Katrina Walu Hari <sup>2</sup>, Serly Hardiyanti <sup>3</sup>

<sup>123</sup>Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: e-mail: Af17012003@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Maret 2024 Disetujui April 2024 Diterbitkan Mei 2024</p>	<p>Manajemen kepengurusan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam kesuksesan organisasi di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi-strategi kunci dalam manajemen kepemimpinan dan SDM serta mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis data sekunder, penelitian ini menghasilkan temuan bahwa strategi-strategi efektif dalam manajemen Implementasi strategi-strategi ini berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Rekomendasi untuk penelitian mendatang termasuk eksplorasi lebih lanjut tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Manajemen, karyawan, kepemimpinan, dan strategi.</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>Management of administration and human resource management plays a crucial role in the success of organizations in the era of globalization and increasingly fierce competition. This research aims to identify key strategies in leadership and human resource management and explore the relationship between leadership style, work motivation, and employee performance. Using a qualitative approach and secondary data analysis, this study found that effective strategies in human resource management have a positive impact on organizational performance and employee satisfaction. Recommendations for future research include further exploration of the relationship between leadership style, work motivation, and employee performance.</i></p>

### PENDAHULUAN

Manajemen kepengurusan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam sukses suatu organisasi (Hanggraeni, 2012). Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki strategi yang efektif dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Strategi dalam manajemen kepengurusan dan pengelolaan SDM harus dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Pengelolaan SDM juga melibatkan strategi pengembangan SDM yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi

diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan

Beberapa tahun terakhir, perusahaan telah mengalami perubahan yang signifikan dalam cara mereka mengelola SDM. Perubahan ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti perubahan teknologi, perubahan pasar, dan perubahan budaya (Hakim, 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang adaptif dan fleksibel untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Strategi dalam manajemen kepengurusan dan pengelolaan SDM meliputi berbagai aspek, seperti pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pengelolaan konflik, dan pengelolaan perubahan. Strategi ini harus dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengelola SDM dengan efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi serta mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai strategi yang diterapkan dalam manajemen kepengurusan dan pengelolaan SDM menjadi sangat penting bagi praktisi bisnis, akademisi, dan peneliti. Saat ini, terdapat beragam pendekatan strategis dalam manajemen kepengurusan dan pengelolaan SDM yang telah dikembangkan dan diterapkan oleh berbagai organisasi di seluruh dunia. Pendekatan-pendekatan tersebut mencakup strategi rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, kompensasi dan insentif, manajemen kinerja, serta strategi retensi dan pengembangan bakat. Namun, dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis, termasuk kemajuan teknologi, perubahan demografis, dan pergeseran dalam nilai-nilai organisasi, strategi-strategi tersebut juga perlu terus berkembang dan disesuaikan agar tetap relevan dan efektif. Tinjauan literatur tentang strategi dalam manajemen kepengurusan dan pengelolaan SDM menjadi penting untuk mengidentifikasi tren, tantangan, dan peluang baru yang mungkin memengaruhi praktik manajemen SDM di masa depan.

Membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kinerja tinggi, serta memastikan nilai-nilai perusahaan tercermin dalam setiap aspek organisasi (Jayanthi, 2024). Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, tujuan penelitian ini juga mencakup upaya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dalam jurnal ini, penulis akan membahas strategi dalam manajemen kepengurusan dan pengelolaan SDM, serta implikasinya terhadap kinerja organisasi. Penulis akan juga membahas beberapa contoh strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan dalam mengelola SDM, serta hasil-hasil yang telah diperoleh dari penerapan strategi tersebut. Dengan demikian, jurnal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik dalam manajemen kepengurusan dan pengelolaan SDM.

## KAJIAN LITERATUR

1. Teori Manajemen Ilmiah oleh Frederick W. Taylor dan Gerakan Hubungan Manusia oleh Elton Mayo (*Grand Theory*)

Teori manajemen ilmiah, juga dikenal sebagai "*scientific management*," pertama kali dipopulerkan oleh Frederick Winslow Taylor dalam bukunya yang berjudul "*Principles of Scientific Management*" pada tahun 1911. Dalam bukunya itu, Taylor mendeskripsikan manajemen ilmiah sebagai "penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Boko, 2022). Penerapan prinsip-prinsip manajemen ilmiah dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan cara mengoptimalkan cara pekerjaan dilakukan. Daripada hanya menugaskan pekerja untuk sembarang pekerjaan, lebih baik mencocokkan pekerja dengan pekerjaan mereka berdasarkan kemampuan dan motivasi, dan melatih mereka untuk bekerja dengan efisiensi maksimum.

2. The Resource Advantage Theory by Shelby D. Hunt and Robert M. Morgan (*Middle Theory*)

Teori Resource Advantage dikembangkan oleh Shelby D. Hunt dan Robert M. Morgan merupakan kerangka kerja yang menjelaskan bagaimana perusahaan dapat memperoleh kelebihan kompetitif dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan kemampuan mereka. Teori ini berpendapat bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan adalah sumber daya utama kelebihan kompetitif, dan perusahaan yang dapat efektif menggunakan sumber daya dan kemampuan mereka

lebih cenderung untuk mengalahkan kompetitor. Kelebihan teori kelebihan sumber daya adalah bahwa perusahaan dapat memperoleh kelebihan kompetitif dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan kemampuan mereka. Namun, kelemahan teori ini adalah bahwa hanya sedikit sumber daya yang produktif, dan perusahaan harus mengadopsi strategi pemanenan jangka pendek atau harus berinvestasi dalam mengembangkan sumber daya (Hunt & Morgan, 1996).

### 3. Human Relations Theory (*Applied Theory*)

Teori Hubungan Manusia dalam manajemen merujuk pada pendekatan yang menekankan pentingnya hubungan antar individu di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Teori ini menyoroti aspek psikologis dan sosial dari hubungan antar karyawan dan manajer dalam organisasi (Bruce, 2011). Dalam konteks manajemen, Teori Hubungan Manusia menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, kerjasama tim, motivasi, dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Teori ini menyoroti bahwa hubungan yang baik antar individu di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. hubungan atau pengaruh antar variabel.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi-strategi dalam manajemen kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan mengandalkan data sekunder berupa literatur terkait dalam periode beberapa tahun terakhir. Penelitian ini berfokus pada identifikasi tren dan praktik terkini dalam manajemen SDM. Prosedur penelitian dalam jurnal ini melibatkan pencarian dan seleksi literatur dari berbagai sumber seperti jurnal akademik, buku, dan dokumen-dokumen terkait melalui basis data online dan perpustakaan digital. Instrumen yang digunakan adalah metode pencarian yang sistematis dengan kriteria yang jelas untuk memilih literatur yang relevan. Data yang dikumpulkan terdiri dari artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang mencakup berbagai strategi dalam manajemen kepemimpinan dan SDM. Teknik analisis data melibatkan sintesis informasi dari literatur yang dipilih untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang paling efektif dalam manajemen SDM. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan evaluasi terhadap keandalan dan validitas literatur yang digunakan serta menggali kritik terhadap kelemahan strategi-strategi yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen kepengurusan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang kompleks dan strategis yang berfokus pada pengembangan, pengelolaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syaffrudin, 2022). Dalam manajemen SDM, strategi-strategi yang digunakan meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan organisasi.

Hasil yang ditemukan penulis adalah implementasi strategi yang terfokus pada pengembangan kompetensi karyawan, penggunaan teknologi informasi dalam manajemen SDM, dan pembentukan budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada kinerja memiliki dampak positif yang signifikan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki beberapa fungsi utama yang penting dalam mendukung kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Salah satu fungsi utamanya adalah merencanakan, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja organisasi yang memuat proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta pengelolaan kinerja dan pengembangan karir. Selain itu, manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam hal ketenagakerjaan, termasuk hukum tenaga kerja, peraturan perusahaan, dan standar etika. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan dan memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan kepatuhan.

Manajemen SDM juga memiliki fungsi dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat dan produktif termasuk mengelola hubungan industrial, menangani konflik antara karyawan dan manajemen, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif di antara semua pihak terkait (Jannah, 2021). Selain itu, manajemen SDM juga memiliki peran strategis dalam merencanakan dan

mengimplementasikan kebijakan kompensasi dan tunjangan, serta mengelola sistem imbalan yang adil dan kompetitif. Ini termasuk pengelolaan gaji, insentif, dan program kesejahteraan karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi, retensi, dan kepuasan karyawan. Secara keseluruhan, fungsi utama manajemen SDM adalah mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia organisasi, meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan berorientasi pada prestasi.

Strategi adalah perencanaan kualitas sumber daya manusia agar dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Artinya, strategi merupakan langkah-langkah yang direncanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, strategi merupakan upaya yang dilakukan untuk mengatur, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia agar dapat berdaya saing dan berkualitas dalam dunia bisnis (Iswahyudi, 2023). Strategi untuk meningkatkan hasil manajemen kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia terdiri dari beberapa strategi, misalnya dengan menyusun program pelatihan dan pengembangan yang mendukung peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perusahaan atau organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan strategi bisnis yang telah ditetapkan. Kebutuhan pelatihan dapat berupa peningkatan keterampilan teknis, soft skill, atau pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perencanaan ketenagakerjaan yang jelas dan terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi merupakan fondasi bagi keberhasilan jangka panjang sebuah Perusahaan (Darmawan, 2024). Dengan memahami secara mendalam kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, organisasi dapat mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Analisis terhadap kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang ada memberikan wawasan berharga untuk mengisi kekosongan keterampilan melalui pelatihan atau rekrutmen baru. Selain itu, pengembangan karyawan yang terencana secara baik, strategi rekrutmen yang tepat, dan penilaian kinerja yang objektif menjadi landasan bagi pertumbuhan dan kesuksesan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Melalui perencanaan suksesi yang matang, perusahaan dapat memastikan kelangsungan operasional dan pemeliharaan budaya organisasi yang kuat. Pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi perencanaan ini memudahkan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang berubah-ubah (Solehudin, 2024). Untuk membuat perencanaan ketenagakerjaan yang jelas dan terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi bisa langkah-langkah, seperti, meninjau Tinjau bisnis perusahaan dan rencana ekspansi untuk memahami kebutuhan tenaga kerja di masa depan dengan pertimbangan apakah perusahaan akan menggunakan sumber daya internal atau mencari kandidat eksternal melalui berbagai metode rekrutmen. Selanjutnya, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dengan menganalisis data historis untuk mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja dalam posisi atau departemen tertentu. Identifikasi gap ini akan membantu dalam merencanakan strategi pengisian gap dengan rekrutmen, pelatihan, rotasi pekerjaan, atau outsourcing.

Evaluasi berkala dan pemantauan progres merupakan prasyarat penting dalam mengelola proses workforce planning secara efektif (Sholeh, 2023). Tinjauan reguler terhadap proyeksi permintaan tenaga kerja membuat perusahaan atau organisasi untuk mengidentifikasi pergeseran dan perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja yang mungkin terjadi seiring dengan evolusi pasar atau strategi bisnis. Selain itu, meninjau kembali kompetensi yang diperlukan memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa kebutuhan keterampilan dan pengetahuan terkini tercermin dalam rencana pengembangan tenaga kerja. Evaluasi keberhasilan rekrutmen menjadi penting untuk mengevaluasi efektivitas strategi rekrutmen yang diterapkan dengan mencakup analisis terhadap kualitas dan jumlah calon yang direkrut, serta kecocokan mereka dengan kebutuhan organisasi. Jika ditemukan kekurangan atau keberhasilan yang signifikan, langkah-langkah korektif dapat diambil untuk meningkatkan hasil rekrutmen di masa depan. Evaluasi berkala dan pemantauan progres adalah bagian integral dari manajemen workforce planning yang efektif sehingga perusahaan atau organisasi akan mungkin untuk tetap responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal sambil memastikan bahwa sumber daya manusia mereka mendukung pencapaian tujuan bisnis jangka panjang. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan efektivitas manajemen kepengurusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepengurusan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi atau perusahaan terutama dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Strategi-strategi yang efektif dalam manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan, tetapi juga mencakup penggunaan teknologi informasi, pembentukan budaya organisasi yang baik, dan berorientasi pada kinerja tinggi. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis data sekunder, penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi kunci dalam manajemen kepemimpinan dan SDM, seperti perencanaan ketenagakerjaan yang terintegrasi, pengembangan karyawan yang terencana, serta evaluasi dan pemantauan progres secara berkala. Implementasi strategi-strategi ini memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik dalam manajemen SDM dengan mengidentifikasi tren, tantangan, dan peluang baru yang mungkin memengaruhi praktik manajemen SDM di masa depan. Rekomendasi untuk penelitian mendatang termasuk eksplorasi lebih lanjut tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta pengembangan strategi yang lebih spesifik dan terarah dalam manajemen SDM untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

## REFERENSI

- Boko, Y. A. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 49-61.
- Bruce, K., & Nyland, C. (2011). *Elton Mayo and the deification of human relations*. *Organization studies*, 32(3), 383-405.
- Darmawan, M. A. B. (2024). *Perencanaan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Hakim, A. R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672-2682.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1996). *The resource-advantage theory of competition: dynamics, path dependencies, and evolutionary dimensions*. *Journal of marketing*, 60(4), 107-114.
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Jyanthi, L. P. E. I. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(1), 99-114.
- Sholeh, M. I. (2023). Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Membangun Citra Positif Melalui Manajemen Pendidikan Yang Berkualitas. *Tadbiruna*, 3(1), 43-55.
- Solehudin, M. M., Aripin, H. Z., Anwar, H. M., Lc, M. M., Poddala, P., Widyaningsih Azizah, S. E., ... & Permana, I. (2024). *ANALISA BISNIS*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.